

г) контракт може бути розірвано з ініціативи роботодавця в разі розголошення працівником комерційної таємниці¹.

Серед вітчизняних учених переважає думка, згідно з якою контракти суттєвим чином збільшують можливості сторін трудових правовідносин, а отже, повинні існувати поряд із трудовими договорами², проте існує й протилежна точка зору³, відповідно до якої скасування контрактів є допустимим кроком за умови збереження позитивних ознак, властивих останнім. Наразі все ж дедалі частіше у наукових колах лунають думки про доречність скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. Невиправданим вважається підхід до диференціації регулювання трудових правовідносин за допомогою контракту. Законодавець не завжди намагається знаходити будь-які об'єктивні підстави, які обґрунтовували б необхідність укладення контрактів. Дозвіл укладати контракти з працівниками товарної біржі, працівниками системи освіти, тощо свідчить про відсутність об'єктивних підстав, а це питання вирішується виходячи з суб'єктивних міркувань⁴.

Вважаємо, що контракт як особливий вид строкового трудового договору має право на існування, але із удосконаленням його змістом. Зокрема, підстави його припинення, що встановлюються його змістом, мають чітко відповідати критеріям недискримінації та встановлення рівних прав та можливостей поряд із працівниками, які працюють на умовах безстрокових та інших видів строкових договорів, про що йтиметься далі у цій роботі.

¹ Авескулов В. Д. Скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. *Право і суспільство*. № 6-2 Ч. 2. 2015. С. 84, 85.

² Прилипка С. Н. Трудовий контракт по законодательству Украины : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харьков, 1995. С. 55–57; Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України : поняття, види, умови укладання, зміни та припинення : монографія. Харків : Золоті сторінки, 2005. С. 58.

³ Мельничук Н. С. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин. *Публічне право*. 2012. № 1(5). С. 195.

⁴ Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Харків : Консум, 1998. С. 87.

1.2. Вплив трудового контракту на виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин

Поява контрактів обумовлено незадоволеністю, безликим змістом трудових договорів, які не враховують ані особисті якості працівників, ані специфіку їх професійної діяльності. Реалізація завдань у сфері стабілізації економіки та концепції переходу до ринкових відносин тягнуть за собою необхідність поглиблення індивідуального договірної регулювання умов праці та її оплати, підвищення відповідальності за доручену справу, що й знаходить відповідне відображення в контрактах.

Як свідчить досвід країн з розвинутою ринковою економікою, праця, і тільки напружена праця, є головним джерелом зростання добробуту і необхідною умовою кардинальних перетворень в економічному житті суспільства. Найважливішою передумовою забезпечення фундаменту соціальної ринкової економіки має бути підвищення продуктивності праці. Організаційно-правовим чинником забезпечення продуктивності праці є юридичні норми, покликані регулювати високопродуктивну працю в умовах переходу до ринкових відносин. До їх числа відносяться закони та інші нормативно-правові акти, що регулюють контрактну систему найму на роботу.

Оформлення трудових відносин за допомогою трудового контракту широко застосовується в країнах з ринковою економікою. Найм за контрактом, як відносно нова правова модель підбору, розподілу і використання кадрів на підприємствах усіх форм власності, знайшов закріплення і в законодавстві України. Контрактна форма найму покликана забезпечити поєднання інтересів працівника, власника майна підприємства і трудового колективу, тобто є важливим елементом соціального партнерства. Введення контрактної системи найму дозволяє роботодавцю легко позбавлятися від безперспективних працівників і сформувані мобільні творчі колективи.

Таким чином, правова модель трудового контракту була народжена на стику двох правових систем, покликаних обслуговувати два економічних етапи – перехідний період від планової соціалістичної економіки до капіталізму. На цій основі базується

думка про існування двох правових моделей: трудового договору і контракту в законодавстві про працю України. Домінантою правового регулювання праці стає індивідуально-договірний і колективно-договірні методи, які найбільшою мірою адекватні сутності сучасних трудових відносин, характерних для ринкової економіки¹.

Упровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найкваліфікованіших і творчо найактивніших працівників, а також захищати більшою мірою проти законодавства власні інтереси. Ця форма трудового договору дає можливість раціональніше регулювати чисельність та якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, в разі потреби додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони. Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови².

Поява контракту як особливої форми регулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні професійності. Його поява стала одним зі способів поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці й оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки³.

Як слушно наголошувала Н. Б. Болотіна, застосування контракту викликає чимало правових питань. Після першого захоплення

¹ Луценко А. С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора : монография. Донецк : Сталкер, 1999. С. 5, 6.

² Боханова І. А. Контрактна форма трудового договору: деякі аспекти. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2014. № 1. С. 280.

³ Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірного регулювання трудових відносин. *Правова держава*. Вип. 21. С. 318.

цим видом трудового договору стало ясно, що контракт несе в собі не тільки позитивні сторони для працівника, а й негативні. Головна соціальна небезпека для працівника полягає в строковому характері контракту. В умовах економічних труднощів в Україні ефективність контракту ставала дедалі сумнівною, його «примусове» застосування обмежує права працівників¹. Наразі дедалі частіше лунають наукові думки щодо звуження сфери застосування контракту та виключення можливості його укладення з працівниками фермерських господарств, товарних бірж, вільних економічних зон і споживчих товариств. Контракт повинен укладатися лише з працівниками, щодо яких це чітко встановлено законом. Поширене багатьма законодавчими актами формулювання – «прийом на роботу здійснюється за «трудовим договором, контрактом» для цього не придатне².

На думку О. В. Гаврилюк, у контракті, на відміну від трудового договору, воля сторін має більш широкую сферу прояву у виборі та встановленні умов праці та матеріального забезпечення. Характерною його ознакою є те, що значна частина його змісту направлена на встановлення умов матеріального забезпечення працівника, вирішення його соціально-побутових проблем. Тому контракт слід розглядати як ефективну правову форму врахування виробничих і особистих особливостей при визначенні змісту прав та обов'язків його сторін³. Соціально-правовий зміст контракту виявляється у наданні працівникам розширених пільг та гарантій⁴.

Контракт – це договір про працю, характерною ознакою якого є те, що значна частина його змісту направлена на встановлення умов матеріального забезпечення працівника, вирішення соціально-побутових проблем. Наприклад, надання житла протягом визначеного строку; оплата навчання й оздоровлення як працівника, так

¹ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Бікар, 2004. С. 238.

² Олексів І. І. Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2020. С. 5.

³ Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту. *Право України*. 1999. № 8. С. 74.

⁴ Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2009. С. 15.

і членів його сім'ї за рахунок коштів власника; надання додаткової відпустки або відпустки іншої тривалості та з іншою оплатою, ніж за трудовим договором тощо. У контракті можуть бути передбачені різні форми та системи оплати праці, розміри винагород, не передбачені тарифною системою. У контракті сторони можуть передбачити підстави припинення трудових відносин, які не визначаються в законодавстві про працю, на відміну від трудового договору, який розривається тільки на тих підставах, які передбачені законом. У контракті можуть передбачатися несприятливі наслідки його дострокового припинення за ініціативою однієї зі сторін без поважних обставин. Таким чином, контракт слід розглядати як ефективну правову форму врахування виробничих і особистих особливостей при визначенні змісту прав та обов'язків його сторін¹.

Особливість контракту в його спеціальному цільовому призначенні, як регулятора трудових відносин на ринку праці й робочої сили. Як особлива форма трудового договору, контракт регулює не лише трудові, а й тісно пов'язані з ними інші суспільні відносини – соціально-побутові й економічні. Таким чином, порівняно з традиційним трудовим договором контракт охоплює ширше коло правовідносин. Упровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найкваліфікованіших і творчо найактивніших працівників, а також захищати більшою мірою проти законодавства власні інтереси. Ця форма трудового договору дає можливість раціональніше регулювати чисельність та якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, в разі потреби додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони. Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови².

¹ Гаврилюк О. В. Контракт в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1998. С. 5.

² Пшенична Л. В. Керівник навчального закладу : навч. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2016. С. 93, 94.

Контракт повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативи та самостійності працівника, врахувати його індивідуальні здібності й професійні навички, забезпечувати йому соціальний і правовий захист. Покладання контрактом на працівника додаткової відповідальності за доручену справу, встановлення додаткових підстав для дострокового його розірвання за ініціативою роботодавця та інші допустимі обставини, неодмінно мають компенсуватися більш високими матеріальними і моральними стимулами: підвищеною зарплатою, додатковою відпусткою, вихідною допомогою у разі звільнення з ініціативи роботодавця¹.

На практиці дуже часто виникає запитання щодо конкретного виду строкового трудового договору, який слід укладати з працівником, позаяк від цього будуть залежати наслідки й особливості припинення такого договору. Так, відповідно до ч. 2 ст. 25 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII засновник закладу освіти або уповноважений ним орган (особа) укладає строковий трудовий договір (контракт) з керівником закладу освіти, обраним (призначеним) у порядку, встановленому законодавством та установчими документами закладу освіти². Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX зобов'язав засновників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти або уповноважених ними органів припинити безстрокові трудові договори з керівниками закладів та одночасно укласти з ними (за їх згодою) трудові договори строком на шість років (із керівниками, які отримують пенсію за віком, – на один рік) без проведення конкурсу (ст. 39 і п (1) п. 3 Розділу X Прикінцевих та перехідних положень)³.

Згодом у розділі V Листа Міністерства освіти і науки України «Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 08.04.2020 № 1/9-201

¹ Пшенична Л. В. Керівник навчального закладу : навч. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2016. С. 95.

² Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

³ Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

замість терміну «строковий трудовий договір» зазначено «контракт»¹.

У зв'язку з такою законодавчою невизначеністю, на практиці виникла плутанина, який саме трудовий договір укладати з директором закладів загальної середньої освіти – строковий трудовий чи контракт (його особливу форму).

Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX² – спеціальний закон, що регулює загальну середню освіту і тому має пріоритет у правозастосуванні над Законом України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII³.

Сферу застосування контракту визначають закони України (ч. 3 ст. 21 КЗпП України⁴). Контракт можна укладати лише в тих виняткових випадках і лише з тими працівниками, яких прямо зазначено у спеціальних законах. Наприклад, у п. 6 ст. 35 Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII зазначено: «Керівник закладу вищої освіти укладає з керівником кафедри контракт»⁵.

Засновник закладу освіти або уповноважений ним орган (особа) укладає строковий трудовий договір (контракт) з керівником закладу освіти (ст. 25 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII⁶). Тобто Закон України «Про освіту» надає право засновнику укласти з керівником і строковий трудовий договір, і його особливу форму – контракт. Цей Закон загальний і по-

¹ Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту»: Лист Мін-ва освіти і науки України від 08.04.2020 № 1/9-201. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-nagalnih-pitan-vprovadzheniya-zakonu-ukrayini-pro-rovnu-zagalnu-serednyu-osvitu>

² Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

³ Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

⁵ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 63. Ст. 1728.

⁶ Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

ширюється на всі види та типи закладів освіти. Тому, щоб уточнити форму трудового договору з керівниками закладів загальної середньої освіти, необхідно звернутися до Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 р. № 463-IX¹ як спеціального.

Обрання, призначення на посаду та звільнення з посади керівника закладу загальної середньої освіти регламентовано у ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту», де неодноразово наголошено, що з керівником закладу загальної середньої освіти укладають саме строковий трудовий договір, а не контракт, зокрема:

«Трудовий договір укладається на шість років на підставі рішення конкурсної комісії. Після закінчення строку, на який укладено строковий трудовий договір, трудові відносини припиняються та не можуть бути продовжені на невизначений строк» (абз. 1 п. 12 ст. 39);

«Після закінчення строку дії такого строкового трудового договору та за умови належного його виконання сторони мають право продовжити строк дії відповідного строкового трудового договору ще на чотири роки без проведення конкурсу» (абз. 2 п. 12 ст. 39);

«Керівник закладу загальної середньої освіти звільняється з посади у зв'язку із закінченням строку трудового договору» (п. 13 ст. 39)².

Остаточну крапку в цьому питанні ставить абз. 2 підпункту 1 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень даного Закону, де зазначено, що у разі незгоди керівника з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору, його звільняють згідно з п. 9 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 № 280/97-ВР, який регламентує повноваження органів місцевого самоврядування щодо призначення на посади керівників комунальних закладів, також не дозволяє укладати контракти з керівниками закладів загальної освіти³.

¹ Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

² Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

³ Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 24. Ст. 170.

Отже, із 18 березня 2020 року, відколи набрав чинності Закон України «Про повну загальну середню освіту»¹, з керівниками закладів загальної середньої освіти треба укладати виключно строкові трудові договори, а не контракти.

Наразі додаткових підстав для звільнення працівника, який працює на умовах строкового трудового договору, законодавство не встановлює. Не може містити таких підстав і власне строковий трудовий договір як такий. На відміну від цього, відповідно до п. 22 постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 № 170² у разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні. У контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця (п. 10).

Таким чином, на відміну від невиконання умов контракту, невиконання умов строкового трудового договору не може бути підставою для звільнення. За таке невиконання працівника може бути притягнуто лише до дисциплінарної відповідальності. Тоді як невиконання умов контракту, зокрема обов'язків, що ним встановлені, може бути додатковою підставою для його припинення.

Одна з найважливіших особливостей контракту – визначення меж саме тих прав та обов'язків, які складатимуть зміст майбутніх трудових правовідносин. Існує діалектичний зв'язок між реально існуючими обов'язками, які є складовими змісту трудових пра-

¹ Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

² Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п#Text>

вовідносин та між обов'язками, які можуть виникнути при недотриманні перших.

Визначення сфери дії контракту як підстави виникнення трудових правовідносин викликало необхідність запровадження норми, яка устанавлювала б можливість застосування специфічних підстав припинення контракту. Так, з'явився п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, яким устанавлюється така підстава припинення трудового договору як обставини, зазначені в контракті. Цей припис з'явився у зв'язку з внесенням змін до КЗпП України Законом України від 20.03.1991¹. Право сторін контракту передбачити особливі підстави його розірвання не підлягає сумніву, але контрактом можуть бути передбачені різні підстави його припинення. І ця обставина викликає низку проблем на практиці, позаяк п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України не враховує загальну класифікацію підстав припинення трудового договору, яка визначена в законодавстві про працю, оскільки у змісті контрактів дуже часто серед підстав його припинення визначаються як ті, що встановлені КЗпП України, так і особливі, що стосуються припинення конкретно визначеного контракту. Відтак, на практиці дуже часто виникає питання – на яку підставу посилатися під час припинення трудових правовідносин – на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України чи на ту, що передбачена чинним КЗпП України?

Наведемо приклади із судової практики.

Звертаючись до суду з позовною заявою, позивачка зазначила, що 9 березня 2010 року між нею та Алмазнянською міською Радою був укладений контракт, відповідно до якого вона призначалася на посаду начальника комунального підприємства «ЖЕД №10». Строк дії контракту було встановлено до 9 червня 2010 року.

Відповідно до додаткової угоди до контракту з керівником комунального підприємства строк дії контракту було подовжено до 31 жовтня 2010 року. Укладення зазначеної додаткової угоди слід розглядати саме як подовження терміну дії контракту до 31 жовтня 2010 року. Про це свідчить і наявність в її трудовій книжці запису про продовження контракту.

¹ Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки : Закон України від 20.03.1991 № 871-ХІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 23. Ст. 267.

31 жовтня 2010 року позивачку було звільнено на підставі п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України з підстав, передбачених контрактом. Відповідний запис було внесено до її трудової книжки. Позивачка вважала зазначені формулювання її звільнення за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України неправильними з наступних причин.

По-перше, формулювання запису «Звільнена за п. 8 ст. 36 КЗпП України (по закінченню дії контракту)» містить внутрішнє протиріччя, оскільки ст. 36 КЗпП України розрізняє припинення трудового договору у зв'язку з закінченням його строку (п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) та з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

По-друге, звільнення з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України), запис про яке було зроблено в її трудовій книжці, допускається лише при розірванні контракту на підставах, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством. Оскільки закінчення строку договору передбачено п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, звільнення її у такому випадку з підстав, передбачених контрактом, є неправильним, таким, що не відповідає дійсності та фактичним обставинам справи, а також таким, що порушує її права. Звільнення фактично було здійснено згідно з п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, запис про що і мав бути зроблений в її трудовій книжці.

По-третє, неправильне формулювання причин звільнення у трудовій книжці перешкоджає її подальшому працевлаштуванню, оскільки трудова книжка, як основний документ про трудову діяльність працівника, дає підстави новому працедавцеві робити неправильні висновки про попередній досвід роботи і причини звільнення, а також її компетентність та відношення до праці.

Суд прийняв рішення позовні вимоги задовольнити та зобов'язати Алмазнянську міську Раду внести зміни до запису в трудовій книжці, змінивши формулювання причин звільнення з роботи з Комунального підприємства «ЖЕД № 10» зі «звільнена за ст. 36 п. 8 КЗпП України (по закінченню дії контракту)» на «звільнена у зв'язку з закінченням строку трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України»¹.

¹ Стахановський міський суд Луганської області від 19.05.2011. Справа № 2-499/11/1231. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/15831832>

Інший приклад. Позивач працював водієм Першого воєнізованого гірничорядувального загону на підставі контракту, укладеного між ним та установою 2 січня 2003 р. терміном до 3 січня 2004 р. Угодою про зміну умов контракту термін дії вказаного контракту продовжено з 2 січня 2003 р. до 2 січня 2005 р. У подальшому угодою сторін термін дії цього контракту було продовжено з 19 серпня 2005 р. Наказом від 18.12.2006 командира першого воєнізованого гірничорядувального загону позивача було звільнено з 31 грудня 2006 р. за п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з закінченням строку дії контракту.

Позивач, вважаючи своє звільнення не обґрунтованим і не законним, подав позовну заяву, в якій просить поновити його на роботі, стягнути з відповідача на його користь заробітну плату за час вимушеного прогулу.

Термін дії останнього контракту спливав 18 серпня 2005 р. Згідно із угодою на продовження строку дії цього контракту, його терміни продовжено на 1 рік 4 місяці з 19 серпня 2005 р. до 19 грудня 2006 р. Позивач вважає, що продовження трудових відносин після спливу терміну контракту, тобто після 19 грудня 2006 р. до часу звільнення 31 грудня 2006 р., вказує на заключення сторонами фактично безстрокового трудового договору, розірвання якого за п. 2 ст. 36 КЗпП України є не можливим. Крім того вважає, що продовження строку контракту з 19 серпня 2005 р. слід вважати незаконним, оскільки на 19 серпня 2005 р. строк контракту сплинув, як наслідок із 19 серпня 2005 р. фактично було заключено між сторонами безстроковий трудовий договір. Тому при наявності контрактної форми трудових відносин відповідач повинен був звільнити позивача за п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не за пунктом 2 цієї норми.

Вислухавши пояснення сторін, дослідивши надані ними докази, суд вважає необхідним залишити позовні вимоги позивача без задоволення з наступних підстав.

Суд вважає, що звільнення є законним і обґрунтованим, в силу чого відсутні підстави задовольняти позовні вимоги позивача, доводи та заперечення якого суд вважає безпідставними з точки зору вимог закону.

Контракт є строковим трудовим договором і укладається він на визначений строк. Як встановлено в судовому засіданні, кон-

тракт було укладено сторонами 18 серпня 2004 р. терміном до 19 серпня 2005 р. у письмовій формі, що відповідає вимогам ст. 24 КЗпП України. Подальшою угодою сторін строк дії цього контракту було продовжено. Посилання представника позивача на те, що даний строковий договір (контракт) припинив дію 18 серпня 2005 р. або 19 грудня 2006 р. і з цього часу між сторонами виникли трудові відносини по безстроковому трудовому договору, суд не може прийняти до уваги, оскільки вони не ґрунтуються на сукупності доказів по справі та вимогах закону.

Суд не може це визнати порушенням вимог закону та підставою для визнання угоди не дійсною, оскільки сторони виказали своє волевиявлення ще до укладання цієї угоди на продовження строків дії конкретного контракту, визначивши в ньому момент набуття чинності угоди й права кожної зі сторін не були порушені. За таких обставин, посилання представника позивача на наявність перерви між закінченням строку дії контракту і поновленням строку угодою, суд не може прийняти до уваги, оскільки згідно з умовами контракту останнім робочим днем визначено 18 серпня 2005 р., а наступний робочий день визнано угодою 19 серпня 2005 р., день набуття чинності цієї угоди. Оспорюючи дійсність угоди, представник позивача вказує на протиріччя у визначенні строку продовження дії контракту.

Вислухавши пояснення з цього приводу сторін, дослідивши докази по справі, суд залишив позов без задоволення, оскільки визнав обґрунтованими доводи представника відповідача в частині укладання між сторонами угоди на продовження строку дії контракту до 31 грудня 2006 р. При цьому суд приймає до уваги, що з такими умовами угоди на продовження строку дії контракту, обидві сторони погодилися, спору з цих підстав між ними не виникало, а відповідач належним чином 18 грудня 2006 р. виказав своє волевиявлення на припинення цього строкового трудового договору (контракту) з позивачем, що підтверджує наявність наказу про звільнення позивача на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України. За таких обставин суд вважає, що трудові відносини між сторонами існували лише в межах дії контракту, в силу чого відсутні будь-які підстави вважати, що їх трудові відносини переросли в безстроковий трудовий договір. Посилання представника позивача

ча на те, що при наявності контрактної форми трудових відносин між сторонами, припинення їх можливо лише за п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не за пунктом 2 цієї статті, суд вважає помилковим, яке не ґрунтується на законі¹.

Вважаємо, що при звільненні з підстав, передбачених контрактом, посилання варто робити на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а у формулюванні звільнення слід указати конкретну підставу, передбачену контрактом. Особливі підстави припинення контракту визначаються саме його змістом. Як правило, ці підстави стосуються можливості дострокового припинення контракту, головною причиною чого є невиконання або неналежне виконання трудової функції, визначеної у контракті.

У такому випадку, контракт повинен передбачати правові наслідки дострокового розірвання. Це можуть бути обов'язки власника компенсації моральної або матеріальної шкоди, спричиненої працівникові внаслідок дострокового розірвання контракту завдяки невиконання або неналежного виконання власником умов контракту та ін. Для забезпечення виконання контракту або з метою компенсації моральної, або матеріальної шкоди сторони мають право передбачити відповідні заходи. Одним із таких є неустойка – визначена договором грошова сума, яку винна сторона при невиконанні або неналежному виконанні контракту зобов'язана сплатити іншій стороні. Сума неустойки повинна обов'язково обумовлюватись у контракті. Неустойка може на розсуд сторін передбачатись як при достроковому розірванні контракту за встановлених причин, так і на випадок невиконання або неналежного виконання умов при продовженні контракту².

¹ Артемівський міськрайонний суд в Донецькій області від 20.03.2007. Справа № 2-1135/2007. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/1605789>

² Гаврилюк О. В. Контракт в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1998. С. 10–12.