

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.2

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В УКРАЇНІ

І. Олексів

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, 79000, Україна,
e-mail: ihorOleksiv93@gmail.com*

Розглянуто підстави та умови використання строкових трудових договорів при прийнятті на роботу. Зазначено, що в умовах глобалізації ринку праці зростають випадки розширення сфери застосування строкових трудових правовідносин, які нерідко призводять до зниження соціальних і правових гарантій найманих працівників. Запропоновано варіанти вдосконалення правового регулювання відносин найму робочої сили на підставі трудових договорів строкового характеру з використанням досвіду зарубіжних країн та чіткого дотримання міжнародних стандартів, що панують у цій сфері.

Значну увагу присвячено проблемам вирішення трудових спорів, які пов'язані з необґрунтованим укладенням строкових трудових договорів з працівниками. Судова практика тут показує, що переважно суди керуються формальними обставинами справи, а це не сприяє захисту прав найманих працівників. Запропоновано, при вирішенні таких категорій справ, з'ясувати процедуру, що передувала укладенню трудового договору та виявляти наявність та/або відсутність у працівника волевиявлення на укладення саме строкового трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, строк трудового договору, порядок укладення трудового договору, прийом на роботу, заява працівника.

Трудовий договір вважається найпоширенішою формою реалізації права на працю. І саме завдяки гарантіям, встановленим законодавством про працю для осіб, які уклали трудовий договір досягається стабільність трудових правовідносин у суспільстві, а отже й ефективність трудової діяльності найманих осіб. У цьому аспекті, завданням кожної соціально-орієнтованої держави має стати забезпечення якомога вищого рівня стабільності трудових правовідносин для працівника, що, зокрема може бути досягнуто шляхом вдосконалення правового регулювання зайнятості в тому числі і на умовах строкового трудового договору.

Норми чинного законодавства про працю України, які регламентують умови, за яких дозволено укладення строкових трудових договорів не є достатньо визначеними та більшою мірою слугують забезпеченню інтересів роботодавця, а не найманого працівника. З огляду на це, існує потреба з'ясування сфери застосування строкових трудових договорів.

У науковій літературі до питання про строк трудового договору та сфери його застосування зверталися такі українські науковці, як Н. Болотіна, П. Пилипенко, С. Вишновецька, С. Сільченко, Н. Москалик та ін.

Метою статті є з'ясування проблеми укладення строкових трудових договорів з працівниками в умовах глобалізації ринку праці та вироблення пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання трудових відносин.

Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП України) встановлює, зокрема, що трудові договори можуть бути безстроковими, такими, які укладають на невизначений строк; укладеними на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, та такими, що укладаються на час виконання певної роботи [2].

Зазначене у такий спосіб правило ч. 1 ст. 23 КЗпП України, свідчить, що законодавець повністю покладається на волю сторін під час вибору строку договору і крім того, можна зробити висновок, що будь-який із трудових договорів (безстроковий чи строковий) за ступенем гарантій трудових прав працівників є рівнозначними. Бо цілком логічно, що працівник навряд чи погодився б на укладення строкового трудового договору, якби той передбачав менше гарантій, ніж безстроковий трудовий договір.

Насправді ж аналіз подальших статей КЗпП України та практики його застосування в частині гарантованості прав та інтересів найманих працівників у правовідносинах строкового характеру засвідчує протилежне. Вже саме строк договору (тривалість правовідносин) можна вважати відповідним погіршенням правового становища працівника порівняно з трудовим договором, укладеним на невизначений термін. Адже укладення строкового трудового договору презюмує його припинення відразу по завершенні терміну його тривалості і закон тут не передбачає особливих винятків, навіть попри якісь додаткові преференції, що встановлені для певних категорій працівників.

Та обставина, що ст. 23 КЗпП України передбачає можливість укладення договору на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, де «погоджувати» мало б означати одержувати чие-небудь схвалення або згоду на щось, зовсім не означає, що отримання роботодавцем згоди особи на укладення строкового трудового договору виражає волю цієї особи на добровільне погіршення власного становища у трудових правовідносинах та позбавлення її певних гарантій.

Тому, для ефективного захисту трудових прав працівників у таких випадках потрібно чітко розрізняти реальне волевиявлення особи, яка приходить на роботу на укладення саме строкових трудових правовідносин і відмежовувати від «погодження» на необґрунтоване укладення строкового трудового договору, що на практиці досить складно.

Більше того, у ч. 2 ст. 23 КЗпП України йдеться про те, що строкові трудові договори укладають у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. А отже, не важко дійти висновку, що сфера укладення строкових трудових договорів є обмеженою.

І в контексті такого формулювання диспозиція ч. 1 цієї статті вже не виглядає такою безспірною за логікою свого викладу. Бо якщо строковий договір можна укласти лише як виняток, у випадках зазначених у другій її частині, то погодження сторін на укладення строкового договору поза такими випадками має розглядатись як порушення правил прийому на роботу.

Адже тут матимемо зловживання роботодавця своїми правами і порушення права особи – контрагента на укладення трудового договору на невизначений термін.

До речі, у такій своїй редакції ст. 23 КЗпП України постала у кодексі у зв'язку зі змінами, що були внесені до неї 20 березня 1995 року [2].

Попередня її редакція містила лише одну частину, де п. 2 передбачав можливість укладення строкового виду трудового договору за погодженням сторін, але не більше як на три роки. І очевидно, законодавче обмеження терміну

тривалості строкового договору трьома роками, було теж свого роду юридичною гарантією щодо обмеження сфери використання строкових договорів у трудових правовідносинах. Логічно, що укладення договору на строк понад три роки підпадає під правила, якими регламентувалися трудові відносини безстрокового характеру.

Як відомо, трудове законодавство покликане забезпечити передусім інтереси працівника, для якого бажаним є укладення трудового договору на невизначений строк, саме з огляду на відповідні гарантії, що передбачені законодавством про працю та поширюються на його відносини з певним роботодавцем.

Такий працівник, зазвичай матиме більшу впевненість у своїй можливості в майбутньому отримувати доходи та доступ до підвищення кваліфікації (навчання, тощо), порівняно з працівником, який працює за строковим трудовим договором. Та й зрештою, обмежуючи сферу укладення строкових трудових договорів, законодавець розумів необхідність такого обмеження, з огляду на велике бажання роботодавців укладати строкові трудові договори у випадках, коли мали б бути укладені трудові договори невизначеної тривалості.

Внесення змін до ст. 23 КЗпП України у 1995 році про обмеження сфери використання строкових трудових договорів впливало з Рекомендації Міжнародної організації праці (надалі – МОП) щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166, яка доповнює однойменну Конвенцію МОП № 158. У ній, зокрема йдеться про необхідність передбачити відповідні заходи, щоб обмежити необґрунтоване використання строкових трудових договорів, метою яких є ухилення від надання захисту працівникам, передбаченого Конвенцією 1982 року і самою Рекомендацією, де пропонувалося:

а) обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін;

б) вважати договори про найняття на певний термін, за винятком випадків, передбачених у п. а) цього параграфа, договорами про прийняття на невизначений термін;

с) вважати договори про найняття на певний термін, які подовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у п. а) цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін [3; 5].

Встановлення виняткових випадків, за наявності яких дозволено укладення строкового трудового договору та інших пов'язаних правових гарантій на міжнародному та національному рівнях мало на меті сприяння забезпеченню стабільності трудових відносин для працівників та винятком можливостей укладення строкових трудових договорів у випадках, коли трудові відносини можуть бути встановлені на невизначений строк.

Насправді, чинне законодавство України про працю в частині відображення у відповідній статті кодексу Рекомендацій МОП видається не зовсім вдалим, оскільки не містить достатньо чіткої та детально регламентованої сфери укладення строкового трудового договору. Хоча у ч. 2 ст. 23 КЗпП України й подано виняткові випадки, за наявності яких дозволено укладати строковий трудовий договір, проте, чимало термінологічних понять, які використано у цій статті явно не сприяють належному забезпеченню прав працівників та подекуди дозволяють роботодавцям зловживати укладенням строкових трудових договорів з працівниками, позбавляючи їх гарантій стабільності трудових відносин.

Спробу втрутитися у роз'яснення деяких термінів та принаймні конкретизувати поняття, що містяться у ч. 2 ст. 23 КЗпП України зробило Міністерство праці

та соціальної політики України, яке у своєму Листі № 06/2–4/13 від 03.02.2003 року зазначило, що:

– характер майбутньої роботи – означає, що робота не виконується постійно (наприклад, сезонні роботи);

– умови виконання роботи – визначає роботу як постійну, але у зв'язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін;

– інтереси працівника визначено, як зацікавленість працівника у встановленні трудових відносин не визначений термін, що зазвичай зумовлено сімейно-побутовими обставинами [7].

Тут варто відзначити, що такі терміни, як «характер роботи», «умови її виконання» та «випадки передбачені законодавчими актами», зумовлені зовнішніми чинниками, на відміну від «інтересів працівника», який має в основі своїй певні суб'єктивні чинники та який на відміну від інших умов укладення строкового трудового договору важко піддається встановленню. На практиці досить складно довести чи дійсно був у працівника так званий «інтерес» для укладення саме строкового трудового договору, тобто чи він мав бажання укласти саме трудовий договір визначеної тривалості.

На відміну від КЗпП України, у якому йдеться про те, що строковий трудовий договір можна укладати в «інтересах» працівника, у проекті Трудового кодексу України, прийнятому у першому читанні, зазначено, що трудові відносини на визначений строк можуть устанавлюватися за «бажанням» працівника. Натомість, вже у тому варіанті проекту Трудового кодексу України, який поданий до другого читання, зазначено, що трудовий договір на визначений строк може бути встановлений за «ініціативою» працівника. Й у зв'язку з цим варто наголосити, що судова практика щодо розгляду трудових спорів, часто ототожнює такі поняття, як «інтерес» та «бажання». А тому, логіка законодавця тут теж потребує з'ясування.

Безперечно, що вибір конкретного терміна, який найбільш повно характеризуватиме ті суб'єктивні чинники, які дозволитимуть використання строкових трудових договорів матиме важливе значення не тільки під час їх укладення, а й при вирішенні різного роду трудових спорів. Тому, бажано з'ясувати сутність та значення вжитих у Проекті термінів та обрати той, який максимально чітко відображатиме фактичний стан речей та захистить працівника від необгрунтованого укладення строкового трудового договору.

Великий тлумачний словник української мови вказує на таке значення відповідних слів:

– Інтерес – те, що йде на користь кому-, чому-небудь, відповідає чийсь прагненням, потребам;

– Бажання – прагнення до здійснення чого-небудь;

– Ініціатива – перший крок у якій-небудь справі, почин. Ініціативний – той, що перший починає будь-яку справу, робить почин [1].

Як бачимо, законодавцю не зайве буде переконатися, що слово «інтерес», яким послуговується КЗпП України для конкретизації сфери укладення строкових трудових договорів, не є достатньо чітким, з огляду на те, що у більшості випадків будь-який трудовий договір укладають в інтересах працівника. А тому навряд чи варто на ньому акцентувати увагу лише при укладенні строкових трудових договорів.

Відмова від слова «бажання» при укладенні саме строкового договору у проекті ТК України, поданому до другого читання теж видається виправданою, оскільки за відсутності «бажання» особи укласти трудовий договір, він взагалі не

був би укладений. Тобто укладення будь-якого трудового договору неможливе без бажання працівника, а встановити чи дійсно він мав бажання укласти саме строковий трудовий договір досить складно.

На відміну від обох попередніх слів, «ініціатива» передбачає, що працівник самостійно робить певні дії, спрямовані на укладення саме строкового трудового договору. Такі дії можуть бути відображені у заяві про прийняття на роботу зі зазначенням тих конкретних причин, які виражають його волю укласти саме строковий трудовий договір.

В Ухвалі Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ у справі № 202/5826/15–ц від 13.04.2016 року про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та зобов'язання вчинити певні дії, ідеться про те, що: «Підставою для укладення строкового трудового договору на вимогу працівника є його заява про прийняття на роботу, у якій вказуються обставини або причини, що спонукають працівника найматися на роботу за строковим трудовим договором, а також строк, протягом якого він працюватиме» [6].

Аналогічна за своїм змістом позиція відображена в Постанові Пленуму Верховного суду України у справі № 308/8186/15 – ц від 13.09.2017 року про поновлення на роботі та стягнення заробітку за час вимушеного прогулу. Зокрема у ній зазначено, що «Підставою для укладення строкового трудового договору на вимогу працівника є його заява про прийняття на роботу, в якій вказуються обставини або причини, що спонукають працівника найматися на роботу за строковим трудовим договором, а також строк, протягом якого він працюватиме» [4].

Окрім цього, у цій же постанові зазначено, що «порядок оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором такий же, як і за безстроковим. Але, при цьому факт укладення трудового договору на певний строк чи на час виконання певної роботи повинен бути відображений як у заяві працівника про прийняття на роботу, так і в наказі чи розпорядженні роботодавця, яким оформляється цей трудовий договір» [4].

Якщо ж у заяві про прийняття на роботу за строковим трудовим договором відсутні причини, що підтверджують ініціативу працівника спрямовану на укладення саме строкового трудового договору, така заява не є підставою вважати, що існують законні обставини для укладення строкового трудового договору.

З огляду на це, не важко зробити висновок, що при вирішенні трудових спорів, які стосуються необґрунтованого укладення з працівниками строкового трудового договору, суди приймають за належний доказ волевиявлення працівника на укладення саме трудового договору на визначений термін, про що зазначається у власноруч написаній ним заяві про прийняття на роботу. Та навіть, попри факт написання такої заяви працівником власноруч, не можна достовірно стверджувати, що на нього під час прийняття на роботу не чинили тиск з боку роботодавця.

Законодавство України покликане забезпечувати належний захист прав працівників у трудових відносинах, зокрема й шляхом обмеження необґрунтованого укладення з ними трудових договорів на визначений строк. Тут дуже важливо забезпечити належну процедуру укладення строкових трудових договорів, шляхом її детальнішої регламентації, вдосконалити понятійний апарат чинного законодавства та встановити додаткові гарантії для працівників, які працюють за трудовими договорами строкового характеру.

У цьому аспекті, позитивними є новели поданого до другого читання проекту Трудового кодексу України, де вказані конкретні випадки укладення трудових договорів на визначений строк.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови(з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. URL: <https://archive.org/download/velykyislovnyk/Busel%20В.Т.%20Великий%20тлумачний%20словник%20сучасної%20української%20мови.pdf>.
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: міжнародний документ від 22.06.1982. URL:http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
4. Постанова Пленуму Верховного суду України від 13.09.2017у справі № 308/8186/15–ц // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:<http://reyestr.court.gov.ua/Review/69974035>.
5. Рекомендація Міжнародної організації праці № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: міжнародний документ від 22.06.1982. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_276.
6. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.04.2016 у справі № 202/5826/15 –ц // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/57255956>.
7. Щодо порядку укладення трудового договору та контракту: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 03.02.2003 № 06/2–4/13. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN5643.html.

References

1. Busel, V. (2005). Velykyj tлумachnyj slovnyk suchasnoi ukrains'koi movy. *Irpin': VTF «Perun*. Retrieved from <https://archive.org/download/velykyislovnyk/Busel%20В.Т.%20Великий%20тлумачний%20словник%20сучасної%20української%20мови.pdf> (accessed 20.02.2018).
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [The Labour Code of Ukraine]. (10.12.1971). *Kodeks Ukrainy*. Retrieved from <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (accessed 20.02.2018).
3. Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 158 pro pryypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia [Convention concerning Termination of Employment at the initiative of the Employer]. (22.06.1982). Retrieved from http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_005 (accessed 20.02.2018).
4. Postanova Plenumu Verkhovnoho sudu Ukrainy u spravi № 308/8186/15-c. (13.09.2017). *Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'*. Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/69974035> (accessed 20.02.2018).
5. Rekomendatsiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 166 schodo pryypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia [Recommendation concerning Termination of Employment at the initiative of the Employer]. (22.06.1982). Retrieved from http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_276 (accessed 20.02.2018).
6. Ukhvala Vyschoho spetsializovanoho sudu Ukrainy z rozghliadu tsyvil'nykh i kryminal'nykh sprav u spravi № 202/5826/15-c. (13.04.2016). *Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'*. Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/57255956> (accessed 20.02.2018).
7. Schodo poriadku ukladennia trudovoho dohovoru ta kontraktu. (03.02.2003). *Lyst Ministerstva pratsi ta sotsial'noi polityky Ukrainy*. Retrieved from http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN5643.html (accessed 20.02.2018).

Стаття: надійшла до редакції 01.03.2018
прийнята до друку 03.03.2018

ON THE SCOPE OF APPLICATION OF FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS IN UKRAINE

I. Oleksiv

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, 79000, Ukraine,
e-mail: ihor'Oleksiv93@gmail.com*

The article considers the grounds and conditions for the usage of fixed-term employment contracts in hiring process. It is noted that in the conditions of globalization of the labor market cases of scope expansion of the fixed-term labor legal relations, which often lead to a decrease in social and legal guarantees of employees, are increasing. The author suggests ways to improve the legal regulation of hiring process based on labor contracts of a temporary nature using the experience of foreign countries and strict adherence to the international standards prevailing in this sphere.

The employment contract is the most secure form of the right to work whether it is concluded for a fixed-term or permanent period. In fact, in both of these cases, the guarantees provided for by the labor legislation for employees are equivalent, but in the case of a fixed-term employment contract, all these guarantees are only temporary. Therefore, usually an employee is more interested in entering into an employment contract for an indefinite period.

The same legal position is enshrined in the current legislation on labor of Ukraine, in which the scope of employment contracts for a fixed-term period is limited, however, this approach in practice does not in all cases provide adequate protection of the interests of the employee.

Thus, the article deals with the imperfection of the norms of the Ukrainian legislation on labor, which regulate the conditions under which fixed-term employment contracts with wage workers are permitted, which is more in the interests of employers. With this in view, it is proposed to improve the relevant norms of the Labor Code of Ukraine by identifying specific cases in which it is allowed to enter into contracts for a fixed-term period and to replace it's conceptual apparatus.

In addition, the author stresses the need to take into account the provisions reflected in ILO Convention No. 158 concerning termination of employment at the initiative of the employer and the ILO's same recommendation in the process of making appropriate changes to the labor legislation of Ukraine.

A separate aspect of the problem concerns the resolution of labor disputes, which are connected with the unreasonable conclusion of fixed-term labor contracts with employees. Analysis of judicial practice suggests that for the most part, courts are guided by formal circumstances of the case, which clearly does not contribute to the protection of the rights of employees. In view of this, in resolving such categories of cases, the emphasis was placed on the need to study the very procedure prior to the conclusion of an employment contract, which should indicate the presence and / or absence of the employee's will to conclude a fixed-term employment contract.

Keywords: employment contract, the term of the employment contract, the procedure for the conclusion of an employment contract, the recruitment, the application of the employee.