

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32847/ln.2020.10-2.21>

**Гребенюк В.В.**

*здобувач кафедри правознавства*

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

## ДЕЯКІ АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ СПЕЦИФІКИ ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

**Постановка проблеми.** Основним способом встановлення і закріплення трудових правовідносин в нашій країні є укладення трудового договору між працівників і роботодавцем. Більш того, укладення трудового договору є загальним правилом при оформленні відносин у царині праці. При цьому в деяких організаціях, з урахуванням особливостей службового процесу відповідні цілі досягаються за допомогою укладення трудового контракту, який не дивлячись на конструктивну схожість з трудовим договором, на практиці має певні особливості.

Слід вказати на те, що трудовий контракт не тільки не є загальним правилом для вітчизняного трудового права, але і не є відкриттям української доктрини даної галузі. Поняття трудового контракту з'явилося в національній системі регулювання трудових правовідносин з-за кордону, зокрема, така конструкція активно використовується при регулюванні і встановленні трудових відносин в країнах заходу. Однак правильне застосування контрактної форми трудового договору в нашій країні має певні складнощі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значна частина науковців цікавилися проблемами правового регулювання виникнення трудових відносин на підставі контракту, а саме: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Л. П. Гаращенко, Я. І. Безугла, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, І. В. Зуб, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, В. П. Пастухов, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші.

**Мета статті** розглянути актуальні питання правової специфіки трудового контракту, які є важливими під час реалізації норм матеріального права на практиці.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні ми можемо константувати про невелику нормативно-правову базу, яка регулює питання щодо застосування контрактів у трудовому праві. Зокрема, це частина третя статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), де зазначено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України [1].

від 19 березня 1994 р. № 170 [2]. Також корисним підзаконним нормативно-правовим актом щодо регулювання порушеного питання є чинний наказ Міністерства праці України від 15 квітня 1994 р. № 23 «Про затвердження Типової форми контракту з працівником», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 28 квітня 1994 р. за № 84/293 [3]. Однак відразу маємо зауважити, що цим підзаконним актом більше 25 років і зрозуміло, що сьогодні на практиці виникають питання щодо застосування контрактної форми трудового договору, які звичайно не можна вирішити оперуючи застарілою нормативно-правовою базою.

Саме тому вкрай важливим під час правового регулювання трудових правовідносин шляхом укладення трудового контракту вивчати і ана-

лізувати судову практику, оскільки вона більш динамічно реагував на ті зміни, які відбуваються в суспільно-економічному житті країни. Хочемо зауважити, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Системний аналіз законодавства про працю дозволяє визначити особливості трудового контракту, серед яких: 1) виключно строковий характер; 2) наявність додаткових підстав для припинення контракту, передбачених у самому контракті; 3) можливість передбачити умови, що збільшують обсяг відповідальності працівника за невиконання трудових обов'язків; 4) обмежена сфера застосування, яка визначається законами України [8].

Водночас, застосування контракту має свої особливості, які виходять із його правової специфіки. Хочемо в цьому аспекті проаналізувати постанову Верховного Суду України від 01 червня 2020 року у справі № 487/79/18-ц [4], яка відображає позицію Верховного Суду України щодо можливості передбачення у контракті і не вигідних для працівника умов, однак тих, на які він самостійно погодився.

Так, статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [5].

З обставин справи стає зрозумілим, що позивач, яким є звільнений достроково директор КП «СКП «Гуртожиток», оскаржує своє звільнення. Він зазначає, що з ним достроково було припинено дію контракту та було звільнено із займаної посади у відповідності

до пунктів 25, 26 контракту, пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України, пунктів 19, 20 частини четвертої статті 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». Підставою звільнення стало розпорядження від 07 грудня 2017 року № 503 рк «Про дострокове припинення дії контракту з керівником КП «СКП «Гуртожиток». Відповідно до рішення суду першої інстанції позивача було поновлено на посаді.

Однак аналізуючи постанову суду апеляційної інстанції, ми доходимо до висновку, що суд першої інстанції неповно з'ясував обставини, що мають значення для справи, неналежним чином дослідив надані докази у їх сукупності і дійшов до передчасного висновку про задоволення позовних вимог. На перший погляд позивач дійсно ні в чому не винен, оскільки з червня 2014 року банківські рахунки підприємства були арештовані у зв'язку із чим підприємством не виконані зобов'язання перед бюджетом та Пенсійним фондом України, а також не надання цільової фінансової допомоги у зв'язку із чим не було забезпечено виконання показників ефективності використання комунального майна і прибутку.

Проте ми маємо пам'ятати, що контракт відповідно до визначення у КЗпП є особливою формою трудового договору із урахуванням особливостей контрактної форми трудового договору визначальним у цьому випадку є сам факт порушення, а не наявність чи відсутність вини керівника.

Здійснивши аналіз обставин справи, ми погоджуємося із висновками Верховного Суду України про те, що суд апеляційної інстанції правильно визначився із характером спірних правовідносин, нормами матеріального та процесуального права, які підлягають застосуванню, повно та всебічно дослідив наявні у справі докази і надав їм належну оцінку, правильно встановив обставини справи, внаслідок чого дійшов правильного висновку, що позивача звільнено на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України з роботи з дотриманням вимог

трудового законодавства. Оскільки, ми маємо відзначити, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення статті 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Таким чином, виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам встановлювати їхні права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника, та додаткові підстави розірвання договору.

Так, згідно з пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є підстави, передбачені контрактом. За змістом пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами у контракті для його розірвання, припиняється.

Відповідно до роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, що містяться у пункті 13 постанови від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [6], вирішуючи позови про поновлення на роботі, осіб, звільнених за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами у контракті для його розірвання.

Ще одним цікавим прикладом того, що під час застосування контрактної форми трудового договору слід пам'ятати про її правову специфіку є рішення Касаційного цивільного суду від 30.08.2018 р. у справі № 463/3091/15 [7].

Позивач звернувся із позовною заявою до державного підприємства «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання» та Міністерства економічного

розвитку і торгівлі України про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на посаді, оскільки вказана в оскаржуваному наказі заборгованість підприємства по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування виникла з незалежних від нього причин.

Слід зазначити, що судами встановлено, що 03 лютого 2009 року між Міністерством промислової політики України та позивачем було укладено контракт, на підставі якого останнього було призначено на посаду директора ДП «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання» на термін з 03 лютого 2009 року по 02 лютого 2014 року.

Відповідно до наказу державного агентства України з управління державними корпоративними правами та майном від 23 квітня 2013 року № 21-Д позивача звільнено з посади директора підприємства за невиконання умов контракту (підпункти «б», «д» пункту 26) відповідно до пункту 8 статті 36 КЗпП України.

Враховуючи вже вище згадану частину третю статті 21 КЗпП згідно з пунктом 8 статті 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є підстави передбачені контрактом.

Так, відповідно до підпунктів «б» та «д» пункту 26 контракту від 03 лютого 2009 року керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи органу управління майном, у тому числі, за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи, тощо), а також у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків та обов'язкових платежів та невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати.

З досліджених нами обставин справи, встановлено, що підставою для звільнення позивача за пунктом 8 статті 36 КЗпП України стали лист Управління Пенсійного фонду України в Личаківському районі м. Львова від 20 березня 2013 року та доповідна записка Департаменту взаємодії з підприємствами базових галузей.

Маємо зауважити, що судова практика щодо порушеного питання дає свої позитивні наслідки щодо однакового розуміння і застосування норм матеріального права. Суди попередніх інстанцій вірно послалися на положення підпунктів «б» та «д» пункту 26 контракту від 03 лютого 2009 року та пунктів 7.3, 7.5 Статуту ДП «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання», якими передбачено, що директор підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства за виключенням тих, що належать до компетенції Мінпромполітики. При цьому суди зауважили, що відповідальність за невиконання підприємством вказаного обов'язку покладається саме на керівника. Контракт в свою чергу лише встановлює вид такої відповідальності – припинення дії контракту.

Їх у своєму рішенні підтримав і Верховний Суд України, зазначивши, що суди попередніх

інстанції дійшли правомірного висновку, про відсутність правових підстав вважати оспорювані накази незаконними. Отже, суди дійшли вірного висновку, що з врахуванням особливостей контрактної форми трудового договору, наявність чи відсутність вини не є визначальним для припинення дії контракту. Визначальним у даному випадку є сам факт порушення, а встановлена вина керівника, лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу.

**Висновки.** Під час правового регулювання трудових відносин шляхом застосування контрактної форми трудового договору, ми обов'язково маємо враховувати мету його укладання – це максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для цілковитої віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін. Правова специфіка контракту аргументує законні положення контракту, які з огляду класичних трудових договорів, є дискусійними.

Таким чином, контракт може містити положення, які погіршують становище працівника. А також визначальним фактором для розірвання контракту є саме факт порушення його умов, а не вина працівника у такому порушенні.

### **Анотація**

У статті розглянуті питання правової специфіки укладення та розірвання трудового контракту. Зазначено, що сьогодні на практиці виникають питання щодо застосування контрактної форми трудового договору, які не можна вирішити оперуючи застарілою нормативно-правовою базою. Констатовано про невелику нормативно-правову базу в Україні, яка регулює питання щодо застосування контрактів у трудовому праві. Зокрема, це частина третя статті 21 Кодексу законів про працю України, де зазначено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. Крім КЗпП підзаконним нормативно-правовим актом, який може частково відповісти на питання щодо процедури укладення, його змісту є постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору».

Акцентовано увагу на тому, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності

працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Проаналізовано судову практику з порушеного питання. Адже вкрай важливим під час правового регулювання трудових правовідносин шляхом укладення трудового контракту вивчати і аналізувати судову практику, оскільки вона більш динамічно реагувала на ті зміни, які відбуваються в суспільно-економічному житті країни.

Зроблено висновок, що під час правового регулювання трудових відносин шляхом застосування контрактної форми трудового договору, ми обов'язково маємо враховувати мету його укладання – це максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для цілковитої віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін. Правова специфіка контракту аргументує законні положення контракту, які з огляду класичних трудових договорів, є дискусійними.

**Ключові слова:** контракт, трудовий договір, трудові правовідносини, вина працівника, працівник, роботодавець, угода сторін.

### **Hrebenuk V.V. Some topical issues of the legal specifics of the employment contract**

#### **Summary**

The article considers the issues of legal specifics of concluding and terminating an employment contract. It is noted that today in practice there are questions about the application of the contractual form of employment contract, which can not be resolved by operating outdated legal framework. It is stated about the small normative-legal base in Ukraine, which regulates the issue of application of contracts in labor law. In particular, this is the third part of Article 21 of the Labor Code of Ukraine, which states that a special form of employment contract is a contract in which its term, rights, obligations and responsibilities of the parties (including material), conditions of material support and organization labor of the employee, the conditions of termination of the contract, including early, may be established by agreement of the parties. The scope of the contract is determined by the laws of Ukraine. In addition to the Labor Code, a by-law, which may partially answer the question of the conclusion procedure, its content is the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On streamlining the application of the contractual form of employment contract."

Emphasis is placed on the fact that the contract as a special form of employment contract should be aimed at providing conditions for initiative and independence of the employee, taking into account his individual abilities and professional skills, increasing mutual responsibility of parties, legal and social protection of the employee. Judicial practice on the raised issue is analyzed. After all, it is extremely important during the legal regulation of labor relations by concluding an employment contract to study and analyze judicial practice, because it reacted more dynamically to the changes taking place in the socio-economic life of the country.

It is concluded that when regulating labor relations by applying a contractual form of employment contract, we must take into account the purpose of its conclusion - is the maximum use of individual abilities of the employee, providing additional incentives for full return, increasing mutual responsibility of its parties. The legal specificity of the contract argues the legal provisions of the contract, which, given the classic employment contracts, are debatable.

**Key words:** contract, employment contract, labor legal relations, employee's fault, employee, employer, agreement of the parties.

#### **Список використаних джерел:**

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

2. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text>.
3. Про затвердження типової форми контракту з працівником: наказ Міністерства праці України від 15.04.1994 р. № 23 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>.
4. Постанову Верховного Суду України від 01.06.2020 р. у справі № 487/79/18-ц vd941123. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89648911>.
5. Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
7. Рішення Касаційного цивільного суду від 30.08.2018 р. у справі №463/3091/15 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76207179>.
8. Сімутіна Я. Контракт у трудовому праві: аналіз судової практики. *Юридична газета*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/kontrakt-u-trudovomu-pravi-analiz-sudovoyi-praktiki.html>