Інформаційна довідка
щодо посилення гарантій трудових прав працівників*

Анотація. В Інформаційній довідці викладено результати аналізу норм законодавства щодо окремих гарантій права на працю. Висвітлено теоретичні та практичні аспекти припинення трудових відносин. Акцентовано увагу на особливостях припинення контракту. Визначено напрями удосконалення законодавства щодо гарантій права на працю за строковими трудовими відносинами.

Ключові слова: контракт, трудові відносини, роботодавець, працівник, гарантії трудових прав.

Вступ.

Право на працю належить до соціально-економічної групи прав і полягає у можливості особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Забезпечення нормами трудового законодавства реалізації права на працю здійснюється, серед іншого, шляхом врегулювання змісту юридичних гарантій, що значно посилює соціальну природу прав у сфері найманої праці. Значимість трудових прав обумовлює важливість ефективного правового регулювання всього перебігу трудових відносин, навіть на етапі їх припинення.

Однак, як свідчить судова практика, значна кількість порушень трудових прав виникає через неправильне застосування законодавства у частині визначення підстав припинення трудових відносин і недотримання гарантій, які встановлені законодавством для кожної підстави припинення трудового договору.

Основна частина.

Недотримання юридичних гарантій трудових прав і неправильна практика застосування законодавства для визначення підстав припинення трудових відносин у певній мірі обумовлені проблемами теоретичного характеру, а саме: відсутністю науково обґрунтованої класифікації підстав припинення трудових відносин, що, у свою чергу, обумовлює вади їх систематизації у законодавстві; відсутністю коректності співвідношення термінів «припинення» і «розірвання» трудового договору щодо випадків, коли трудові відносини припиняються за «волевиявленням третьої сторони»; невизначеністю меж можливостей сторін трудових відносин щодо вільного волевиявлення і узгодження підстав припинення трудового договору (окремих видів).

Враховуючи зазначене, забезпечення гарантій працівникам у строкових трудових відносинах, які в обов’язковому порядку підлягають припиненню не за ініціативою сторін трудового договору, зокрема у зв’язку із залученням до виконання державних обов’язків, є проблематичним і потребує теоретичного обґрунтування і чіткого врегулювання. З метою посилення гарантій трудових прав осіб, які працювали за контрактом і були призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, розроблено законопроект «Про внесення

змін до Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав ветеранів» (реєстр. № 11390 від 01.07.2024)[1]. Проектом пропонується внесення змін до пункту 3 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) щодо розширення кола випадків, які виключають можливість застосування зазначеної підстави для звільнення, і доповнення новою частиною статті 119 КЗпП, положення якої визначають, що до строку дії контракту не включається час перебування на військовій службі та проходження особою заходів реабілітації.

Розглянувши законопроект, вважаємо слушним зазначити таке. Положення, передбачені частиною третьою статті 119 КЗпП є загальними і поширюються на всі види трудових договорів, за винятком трудових договорів осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту (через характер суспільно-корисної діяльності, яку ці особи і так здійснюють), а також на трудові договори осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування і строк повноважень яких закінчився (у силу строкової природи їх повноважень) (частина п’ята статті 119 КЗпП).

Незважаючи на неодноразове оновлення статті 119 КЗпП, у тому числі положень частини третьої, її зміст орієнтований на безстрокові трудові відносини і не враховує особливостей інших видів трудових договорів, зокрема таких, що мають строковий характер і з урахуванням того, що їх кількість збільшилася за останні роки. Окрім того, наявність у нормі виключень щодо застосування таких гарантій до одного з видів строкового трудового договору, ставить під сумнів можливість їх поширення на інші види строкових трудових договорів, зокрема контракт. З урахуванням масштабів і тривалості мобілізації, чіткість законодавчого врегулювання порядку забезпечення гарантій права на працю або розширення кола випадків (категорій працівників), на яких гарантії, передбачені частиною третьою статтею 119 КЗпП, не можуть бути поширені, є актуальним.

З концептуальної точки зору потребує з’ясування можливість і доцільність поширення положень частини третьої статті 119 КЗпП на строкові трудові договори, зокрема щодо випадків, коли строк дії трудового договору визначається не датою, а настанням конкретної події або завершенням роботи, для виконання якої особу найняли. Зауважимо, що відповідно до частини другої статті 21 КЗпП строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, враховуючи характер наступної роботи або умови її виконання.

Найбільш проблематичним є контракт, який має суттєві відмінності від інших видів строкових трудових договорів. Широке застосування контрактів (сфера освіти, науки, державна служба тощо) на фоні досить «мізерного» законодавчого регулювання, обумовили наявність неоднозначної практики.

Відповідно до частини третьої статті 21 КЗпП, контракт визначено особливою формою трудового договору, згідно з яким строк його дії, права,

[1] Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав ветеранів (реєстр. № 11390 від 01.07.2024 р.). URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44513

обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівників, умови його розірвання, зокрема дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Слід погодитися з домінуючою у юридичній науці думкою про некоректність зазначеного визначення. Контракт, по суті, є не формою трудового договору (форма може бути письмова, електронна або усна), а його особливим видом. Контракт є гнучким інструментом регулювання трудових відносин і може забезпечити їх достатню динамічність, більшу свободу щодо встановлення положень, які не врегульовані законодавством, або нові соціальні гарантії чи нові режими організації праці тощо. Контракт, на відміну від строкового трудового договору, є угодою, що значно розширює сферу індивідуально-договірного регулювання, оскільки його умови виходять за межі законодавчого регулювання.

Специфічною ознакою контракту є переважання договірних засад, зокрема щодо зобов'язань сторін. Оскільки стаття 119 КЗпП містить виключення щодо поширення гарантій, встановлених положеннями частини третьої, природа таких гарантій не є мінімально соціальною. Враховуючи зазначене, для трудових відносин, що виникають на підставі контракту, більш властивим є передбачення можливості сторін у договірний спосіб врегулювати положення про порядок обрахування строків дії контракту у разі направлення працівника для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, зокрема шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

На користь такого підходу свідчить судова практика. Однією з особливостей трудового контракту є його строковий характер. У практиці застосування контракту як різновиду строкового трудового договору виникає низка питань щодо тривалості трудових відносин, що виникли на підставі контракту. Відповіді на них дав Верховний Суд у постанові від 22 січня 2020 р. у справі №607/18964/18[2], зауваживши, що навіть багаторазове переукладення контракту не надає трудовим відносинам безстрокового характеру.

Окрім того, контракт є особливим видом трудового договору, відповідно до якого сторони погоджують умови його розірвання, зокрема дострокового. Автономія сторін дозволяє, у певних випадках, конкретизувати навіть загальні положення КЗпП щодо припинення трудових відносин. Свідченням цьому є рішення Касаційного цивільного суду від 30 серпня 2018 року у справі №463/3091/15[3].

---

[2] Постанова Верховного суду від 22 січня 2020 року у справі № 607/18964/18. URL: http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=87115229&red=1000035319dc216c65260acd1ad1b0f83074e5&d=5

[3] Постанова Верховного Суду від 30 серпня 2018 року у справі № 463/3091/15. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/76207179

Висновки.

Системний аналіз законодавства про працю дозволяє визначити особливості трудового контракту, зокрема: 1) виключно строковий характер; 2) наявність додаткових підстав для припинення контракту, передбачених у самому контракті; 3) можливість передбачити умови, що встановлюють додаткові зобов'язання сторін, у тому числі щодо порядку обчислення строків.

Таким чином, пропозицію, передбачену законопроектом реєстр. № 11390 від 01.07.2024 р. доцільно сформулювати у спосіб, який враховує право сторін у договірний спосіб врегулювати порядок обчислення / припинення обчислення строку дії контракту з поважних причин. Положення проекту, зокрема пропонована нова частина статті 119 КЗпП, підлягають корегуванню і приведенню у відповідність до вимог юридичної техніки.

Урахування зауважень дозволить уникнути таких ризиків прийняття законопроекту:

– неузгодженість положень законопроекту з правовою природою контракту як особливого виду трудового договору;

– неоднозначність практики застосування норм через недотримання принципу правової визначеності щодо обчислення строків, необхідних для реабілітації осіб;

– збільшення навантаження на судову систему через ймовірне збільшення кількості судових справ.

Дослідницька служба
Верховної Ради України

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*