

Сфери практики

Аналітична рубрика



Трудове право
Законодавство України
і Угода про асоціацію з ЄС

стор. 24



Закон про ВЕЗ «Крим»
Вільна економічна зона в Криму:
вітчизняна реальність

стор. 28

Найменшований підприємств та організацій
Код ЄДРПОУ

НАДІЙМАЄТЬСЯ
Підпис: Державний
та Міністерства оборони України
25.12.2009 № 493/636

Дата заповнення: _____
Такс. адміністратор: _____
Відомості про ідентифікаційний номер: _____
Статус (суб'єкт, компанія): _____
Відомості (основна, додаткова): _____

Місце для фотографії

ОСОБОВА КАРТКА ПРАЦІВНИКА

І ТАКА ІНШІ ВІДОМОСТІ

1. Прізвище, ім'я, по батькові
2. Дата народження
3. Адреса (суб'єкт, компанія)
4. Категорія (суб'єкт, компанія) (професійно-технічна, спеціальна, базова, вища, повна вища)

Назва освітнього закладу

Випуск (суб'єкт, компанія), серія, номер

Рік закінчення

Спеціальність, професія (суб'єкт, компанія) (назва спеціальності)

Кваліфікація (суб'єкт, компанія) (суб'єкт, компанія)

Форма навчання (денна, вечірня, заочна)

С. 1/1

С. 1/1

Рік закінчення

Назва закладу освіти

Підводні камені строкового трудового договору

Останнім часом поширеною є практика укладення з найманими працівниками строкових трудових договорів. Причому, навіть маючи можливість укласти безстроковий трудовий договір, роботодавці зловживають своїми правами та спонукають працівників до багаторазового переукладення строкових договорів, що дає їм можливість звільняти працівників по закінченні строку договору без надання передбачених трудовим законодавством гарантій.

У статті розглянуто окремі аспекти укладення і припинення строкового трудового договору та приділено особливу увагу його трансформації у безстроковий трудовий договір.

Право на працю є основним конституційним правом громадян України, що у більшості випадків реалізується шляхом укладення трудових договорів. Чинне законодавство поділяє трудові договори на строкові та безстрокові (ст. 23 КЗпП України). Строковий трудовий договір може укладатись лише у випадках, встановлених законодавством, а також у

випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника. Строкові договори можуть укладатись як при прийнятті на роботу, так і пізніше.

Випадками, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, тобто умовами укладення саме строкового договору є:

- характер майбутньої роботи;
- умови виконання роботи;
- інтереси працівника;
- інші випадки, передбачені законодавством.

Термін «характер наступної роботи» означає, що робота за своїм характером не може виконуватись постійно, виходячи з об'єктивних обставин природного чи техногенного характеру (наприклад, сезонна робота).

Термін «умови виконання роботи» визначає цю роботу як постійну, але у зв'язку з конкретними умовами її виконання трудовий договір не може укладатись на невизначений

період. Зокрема, це трапляється, якщо для виконання цієї роботи вже прийнято за безстроковим трудовим договором іншого працівника, який з певних причин протягом певного періоду не може виконувати свої трудові обов'язки.

Термін «інтереси працівника» означає, що строковий трудовий договір укладено, виходячи саме з інтересів працівника. Це може бути через існування певних обставин (наприклад сімейно-побутових), які зумовлюють необхідність участі такого працівника у трудових відносинах, що носять лише строковий характер.

Законодавчими актами можуть бути передбачені інші випадки, коли можна укласти строковий трудовий договір. Зокрема, ст. 21 КЗпП України передбачається укладання трудового договору у формі контракту відповідно до законів, які визначають сферу його застосування. Окрім того, ст. 7 КЗпП України допускає укладення строкового трудового договору з тимчасовими та сезонними працівниками. Також строковий трудовий

договір може укладатись з громадянами, які бажають взяти участь у оплачуваних громадських роботах.

Варто зазначити, що законодавчими актами можливість встановлення випадків, коли допускається укладення строкових трудових договорів, не обмежена, оскільки під такими актами розуміються не лише закони, а й підзаконні акти. Отже, строковий договір може бути укладений тільки з дотриманням вказаних вище умов, і при його укладенні слід пересвідчитись, що дотримується якась із наведених умов.

Так, пленум Верховного Суду України у абз. 3 п. 9 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначив, що укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його не дійсним у частині визначення строку. Тобто такі договори вважатимуться укладеними на невизначений строк незалежно від часу їх укладення.

Продовження на стор. 20

Підводні камені строкового трудового договору

Закінчення. Початок на стор. 13

Строковий трудовий договір може бути укладений:

- на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

- на час виконання певної роботи.

На будь-який строк, визначений за погодженням сторін, строковий трудовий договір може укладатись як при прийнятті на роботу, так і пізніше. Строк є істотною умовою трудового договору, тобто договір не може бути укладено, якщо сторони не дійшли згоди щодо його строку.

На практиці при визначенні строку трудового договору сторони досить часто припускаються типової помилки: зазначають не тільки строк, а й термін дії договору. Це є серйозним порушенням, адже таким чином виникає питання дати закінчення строку дії договору. У судовій практиці умови договору, які суперечать одна одній, вважаються такими, щодо яких між сторонами не досягнуто згоди, тобто недійсними.

Строковий договір доцільно укладати у письмовій формі, щоб уникнути трудових спорів, хоча законодавством це не передбачено. Запис про строковий характер трудового договору у трудовий книжку не робиться, але зазначення цього в наказі про прийняття на роботу з визначенням строку трудового договору при укладенні його в усній формі є необхідним (лист Мінпраці №126.13.133-07 від 29.05.2007). Відсутність такого зазначення у наказі може тягнути за собою визнання трудового договору укладеним на невизначений

строк. А для запобігання уникнення спорів працівникові рекомендується зазначати про строковий характер трудового договору у заяві про прийняття на роботу.

Припинення строкового трудового договору може відбуватися у разі спливу строку договору, у разі дострокового припинення договору на вимогу однієї зі сторін та в інших випадках, передбачених ст.36 КЗпП України. Достроково розірвано такий договір може бути за ініціативою як робітника (за ст.39 КЗпП України), так і (за ст.40, 41 КЗпП).

Слід брати до уваги, що при звільненні працівника за п.2 ст.40 КЗпП (за ініціативою власника у разі хвороби працівника, яка перешкоджає виконанню роботи за строковим трудовим договором, що підтверджено відповідним медичним висновком) власник підприємства зобов'язаний виплатити вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст.44 КЗпП України). Звільнення за ст.39 КЗпП (за ініціативою працівника також у разі хвороби, яка перешкоджає виконанню роботи за строковим трудовим договором) не передбачає виплати вихідної допомоги. Тому працівнику, з яким укладено строковий трудовий договір, доцільніше у окремих випадках (зокрема у разі настання стану здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи) звільнитися до закінчення строку трудового договору за п.2 ст.40 КЗпП України.

За згодою сторін може припинитися як укладений на невизначений



Ніна РІЗУН,
юрист ЮФ «Юрлайн»



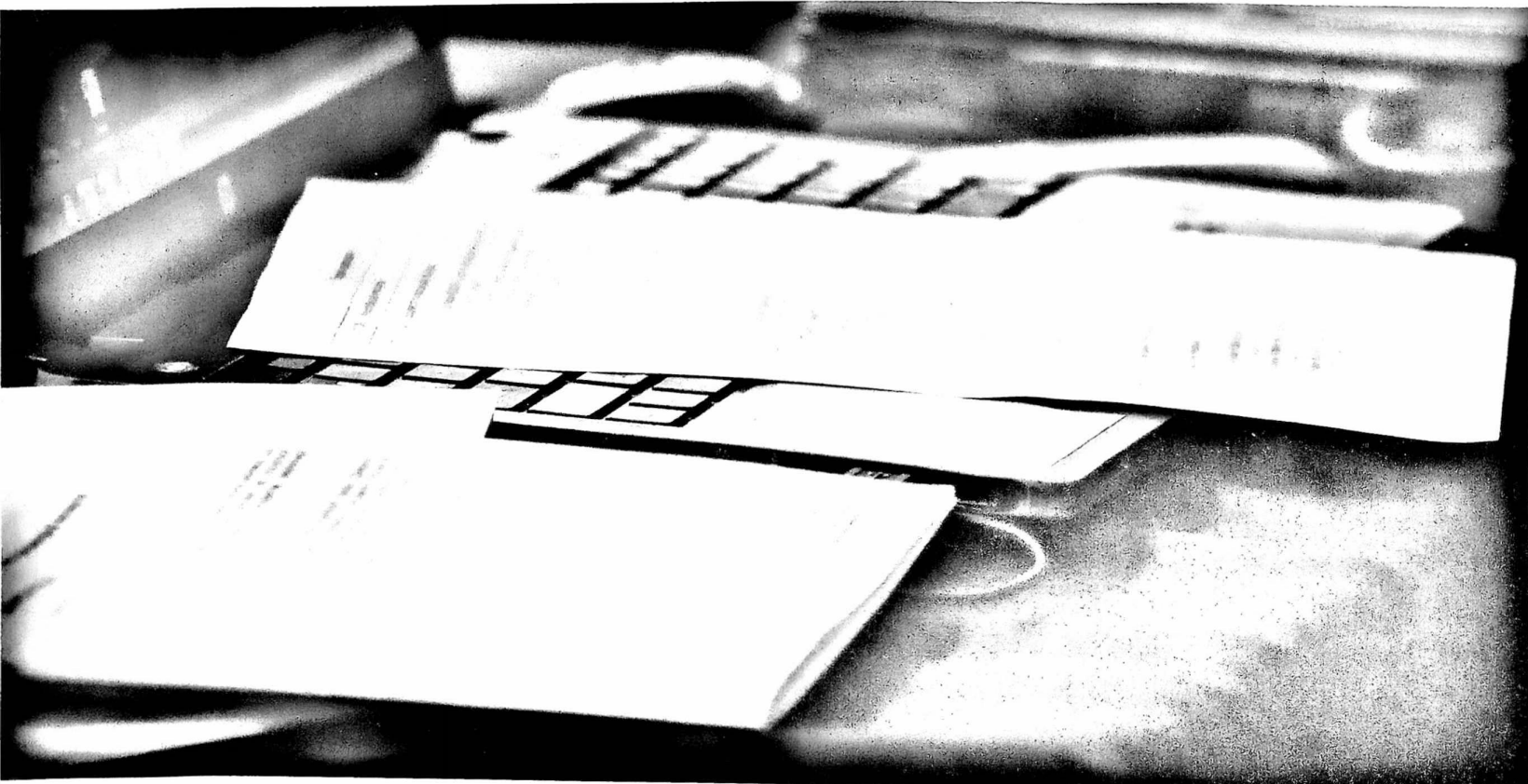
Дар'я МІНЧЕНКО,
юрист ЮФ «Юрлайн»

строк, так і строковий трудовий договір. Таке припинення можливе у будь-який час, коли між власником або уповноваженим ним органом і працівником досягнута угода про припинення трудового договору. Пропозиція про його припинення може надходити з боку як працівника, так і власника або уповноваженого ним органу. Якщо друга сторона погоджується з висловленою пропозицією, вважається, що сторони досягли згоди про припинення трудового договору, і працівник звільняється з роботи на підставі п.1 ст.36 КЗпП.

Як зазначив пленум Верховного Суду України, при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про

припинення трудового договору за п.1 ст.36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється у строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п.1 ст.36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст.38 КЗпП), і працівник звільняється за два тижні з дня подання



заяви у той же день тижня, в який надійшла та була зареєстрована заява про звільнення.

Закон не встановлює форми угоди сторін про припинення трудового договору, тому така угода може бути виражена як в усній, так і в письмовій формі. Хоча більш доцільна письмова форма, оскільки вона формально засвідчує факт досягнення угоди між сторонами. Якщо пропозиція про припинення трудового договору надходить від працівника, він подає письмову заяву, у якій викладає своє прохання про звільнення з роботи та зазначає його конкретну підставу. У разі відсутності згоди однієї сторони на пропозицію іншої розірвання трудового договору проводиться за ініціативою працівника чи власника або уповноваженого ним органу.

Сплив строку трудового договору не тягне за собою автоматичного звільнення працівника, тому роботодавець до закінчення цього строку повинен видати наказ про звільнення працівника без заяви такого працівника та без попереднього його повідомлення про майбутнє звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору. Взагалі природа строкового трудового договору передбачає те, що працівник обізнаний про дату закінчення свого трудового договору та розуміє його наслідки.

Наказ про звільнення має бути виданий в останній день дії строкового трудового договору або до цього. Однак днем звільнення в наказі має бути зазначено останній день дії строкового трудового договору, незалежно від фактичного виконання працівником у цей день покладених на нього трудових обов'язків.

За п.2 ст.36 КЗпП України припинення трудового договору у зв'язку із закінченням його строку можливе лише в тому випадку, коли його укладення відповідало нормам закону.

При закінченні строку дії строкового трудового договору продовжувати його не потрібно – за заявою працівника на новий строк слід укладати новий договір. Він вважається переукладеним з дати прийняття працівника на роботу, що вказана у відповідному наказі, виданому на підставі укладеного наступного строкового трудового договору.

Звільнення працівників, які працювали за строковими договорами, має деякі особливості. Так, припинення трудових відносин у випадку закінчення строкового договору відбувається відповідно до п.2 ч.1 ст.36 КЗпП України. На підставі цієї норми також робиться запис у трудовій книжці працівника.

Вказана норма акцентує увагу на вольовому характері припинення трудових відносин. Укладаючи трудовий договір, сторони обумовлюють можливість його розірвання через певний проміжок часу. Закон передбачає лише вірогідність звільнення працівника за цією підставою і визначає необхідний фактичний склад для цього, а саме:

1) закінчення строку трудового договору;

2) наявність попередньо висловленої роботодавцем або працівником вимоги про звільнення;

3) фактичне припинення виконання роботи працівником.

Варто зазначити, що якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, днем закінчення строку вважається найближчий робочий день. Крім того, важливо враховувати, що трудовий договір вважається укладеним до початку роботи, у переддень, попри те, що датою прийняття на роботу як у наказі про прийняття на роботу, так і в трудовій книжці вказується дата, що є першим робочим днем.

Якщо трудовий договір укладено на час виконання певної роботи, працівника мають звільнити в останній день виконання цієї роботи. Якщо працівника прийняли на роботу на місце тимчасово відсутнього працівника (тобто за строковим договором), його мають звільнити в останній день перед виходом на роботу постійного працівника. Працівника, прийнятого на сезонну роботу, мають звільнити в останній день виконання такої роботи.

Закон не встановлює форми угоди сторін про припинення трудового договору, тому така угода може бути виражена як в усній, так і в письмовій формі

Звільнення за строковим трудовим договором жінок (вагітних, а також тих, які мають дітей до 3 років, одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину-інваліда), відповідно до ст.184 КЗпП України, здійснюється з обов'язковою працевлаштуванням. На період працевлаштування, але не більше 3 місяців від дня закінчення строкового трудового договору за такими жінками зберігається середня заробітна плата.

Варти уваги є питання оформлення звільнення працівників у зв'язку з закінченням строку трудового договору. Його закінчення тягне припинення договору. В останній день роботи працівника (можна й раніше) має бути видано наказ про його звільнення. Слід пам'ятати, що, відповідно до п.2.26 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України №58 від 29.07.1993 (далі – Інструкція №58), днем звільнення працівника є останній день його роботи. Відповідно до ч.1 ст.47 КЗпП України власник або уповноваже-

ний ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в ст.116 КЗпП України. Якщо працівник цього дня був відсутній на роботі, наказ про його звільнення однаково видається, а працівника, відповідно до п.4.2 Інструкції №58, телеграмою чи рекомендованим листом повідомляють про звільнення і потребу одержати трудову книжку.

Роботодавець не зобов'язаний попереджати працівника про його звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору. Водночас йому доцільно контролювати настання строку закінчення дії договору, оскільки у випадках, коли після закінчення цього строку трудові відносини фактично тривають, і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення, договір трансформується у безстроковий. У такому разі звільнення працівника за п.2 ст.36 КЗпП України є незаконним.

Отже, в контексті цієї норми для продовження строкового трудового договору на невизначений строк достатньо, щоб наступного дня після закінчення дії строкового трудового договору працівник знову вийшов

книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис до трудової книжки працівника. Раніше внесений запис про день звільнення визнається недійсним у порядку, встановленому п.2.10 Інструкції №58. В такому разі дія трудового договору не вважатиметься продовженою на невизначений строк.

Окрім того, згідно з ч.2 ст.391 КЗпП, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч.2 ст.23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Ч.2 ст.23 КЗпП України визначає, що строковий трудовий договір укладається 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.

Отже, переукладення строкового трудового договору у випадках, що підпадають під вимоги ст.23 КЗпП, не надає строковому трудовому договору характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк. Зокрема, не може вважатися таким, що укладений на невизначений строк, строковий трудовий договір, укладений як контракт, якщо його переукладали один чи кілька разів, а укладення контракту в цьому випадку передбачено відповідним законом.

У багатьох науково-практичних коментарях зазначається, що ч.2 ст.391 КЗпП України не має предмета регулювання, оскільки це правило не поширюється на випадки, передбачені ч.2 ст.23 КЗпП, що, у свою чергу, містить вичерпний перелік випадків, коли допускається укладення строкового трудового договору. Проте видається, що такі висновки є результатом поверхового тлумачення, оскільки не враховується сама природа строкового трудового договору та «дух закону», оскільки вказані норми є взаємопов'язаними і були результатом внесення змін до кодексу законом №6/95-ВР від 19.01.1995 (тобто були введені законодавцем одночасно).

На нашу думку, в ч.2 ст.23 КЗпП України міститься не вичерпний перелік випадків, коли може укладатися строковий трудовий договір, а саме ті випадки, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк. Це означає, що нормами чинного законодавства передбачено ряд випадків, коли дозволяється укладення як строкового, так і безстрокового трудового договору, проте є випадки, коли з працівником може укладатися лише строковий договір, наприклад, коли особа тимчасово заміняє працівника.

Варто зазначити, що ухвалою ВСУ від 03.11.2010 визначається, що обов'язок підтвердження обставин, які роблять неможливим укладення трудового договору на невизначений строк, покладається на роботодавця.

Вважаємо також, що під дію ч.2 ст.391 КЗпП України підпадають трудові правовідносини з науково-педагогічними працівниками. Строковий трудовий договір з ними може бути укладений тільки за згодою працівника, якщо відсутні зазначені в ч.2 ст.23 КЗпП умови. Такий висновок можна зробити, виходячи з аналізу положень ч.2 ст.54 ЗУ «Про освіту», відповідно до якої науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору. Окрім того, п.10 «Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акре-

Міносвіти рекомендує обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування

дитації», що затверджене наказом Міністерства освіти і науки України №744 від 24.12.2002, передбачає, що, відповідно до чинного законодавства, при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися безстроковий трудовий договір.

Крім того, у п.5.3.7 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України і ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 рр. передбачено, що Міністерство освіти рекомендує органам управління освітою, керівникам закладів та установ освіти і науки обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування. Згідно з п.5.3.9 вказаної Галузевої угоди,

трудова угода, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч.2 ст.23 Кодексу законів про працю України, слід вважати такими, що укладені на невизначений строк.

Щодо трудових договорів з тимчасовими працівниками варто зазначити наступне. П.6 ч.1 ст.11 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» передбачає, що у разі повторного прийняття на роботу на те ж підприємство після звільнення тимчасового працівника чи службовця і перерви, що не перевищує тижня, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк, якщо загальна

тривалість роботи (до і після звільнення) перевищує граничний строк тимчасової роботи (відповідно 2 або 4 місяці). У даному випадку законодавством передбачено умови продовження строкового трудового договору на невизначений строк, що відповідає природі норми, що передбачена ч.2 ст.391 КЗпП України.

В контексті вказаної норми необхідно визначитись, як розуміється термін «переукладення». Юристи говорять про те, що переукладенням є пролонгація (продовження), зміна строку та інших умов того ж строкового трудового договору.

Слід відзначити, що з цього питання є практика Верховного Суду України. Так, в ухвалі від 18.11.2009 ВСУ вказує, що «...строкові трудові договори переукладалися з пози-

вачкою неодноразово. Проте суди належним чином не перевірили, чи неодноразове укладення строкового трудового договору відповідає вимогам КЗпП України, зокрема ч.2 ст.39-1 цього Кодексу...». В Ухвалі ВСУ від 24.02.2010 зазначається, що, «...встановивши у судовому засіданні факт багаторазового укладення трудових договорів на короткий строк для виконання однієї й тієї ж роботи, суд не врахував положення ч.2 ст.391 КЗпП України».

Отже, ВСУ під переукладенням розуміє неодноразове (багаторазове) укладення строкового трудового договору з працівником. При цьому, проміжок часу між датою звільнення працівника і датою прийняття його на роботу за новим строковим договором не має суттєвого значення.

Ряд практиків зазначають, що строковий трудовий договір не може бути визнаний таким, що укладений на невизначений строк, оскільки працівник у заяві вказує конкретний строк, на який укладається договір, а тому заздалегідь знає про його припинення. Проте це суперечить самій природі цієї норми, оскільки її дія поширюється лише на строкові трудові договори, що випливає із назви ст.391 КЗпП України. Редакція цієї статті встановлює презумпцію згоди суб'єктів строкових трудових відносин на їх продовження після закінчення строку договору. Не допустити цього договору сторони можуть лише активними діями. Працівник повинен не приступати до роботи, роботодавець – не доручати її або не допускати працівника до неї.

Видается, що зловживання роботодавцями правом укладати з працівниками строкові трудові договори створює умови, за яких не діють ряд гарантій, що передбачені трудовим законодавством. Отже, правильне тлумачення та застосування положень ст.391 КЗпП України сприяє захисту прав та інтересів працівників від зловживань роботодавців.

Спрощення процедури перепланування житла



Анжеліка ВАХНИЦЬКА, старший юрист ЮФ «Дмитрієва та Партнери»

Заступник міністра регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства Дмитро Ісаєнко заявив, що в Україні скасують необхідність отримання дозволу на перепланування або переобладнання житлового приміщення, які зараз українці отримують у виконавчих комітетах місцевих рад. З коментарів Д. Ісаєнка випливає, що готуються зміни до, як мінімум, Житлового кодексу Української РСР (чинного на даний час); Кодексу України про адміністративні правопорушення та Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності».

На даний момент без відповідного дозволу виконавчого органу місцевого самоврядування не можна приступати навіть до проектування перепланування житла, якщо таке перепланування не передбачає втручання до несучих конструкцій або інженерних комунікацій. А оскільки строки надання дозволів/заборон, перелік підстав для відмови у наданні дозволів, вартість такої послуги не встановлені законодавством, це надавало можливості для широкої корупційної складової.

Якщо ж до вказаних вище законодавчих актів будуть внесені зміни про скасування вимог щодо:

- отримання дозволу виконавчого комітету місцевої ради на виконання будівельних робіт з переобладнання та перепланування житлового будинку або приміщення, які не передбачають втручання в несучі та огорожувальні конструкції чи інженерні системи,

- введення об'єкта в експлуатацію після завершення таких робіт,

- для власників житла це значно спростить та здешевить усі будівельні

