

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ

СЕРГЕЙ СИЛЬЧЕНКО

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СРОЧНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

- Розглянуто деякі тенденції, що формуються в діяльності судів під час розгляду трудових спорів, зумовлених застосуванням законодавства про строковий трудовий договір.

Ключові слова: види судової практики, правозастосовча діяльність судів, строкові трудові договори, контракти, сфера застосування строкового трудового договору (контракту), строк угоди, поновлення трудових прав особи.

- Рассмотрены некоторые тенденции, формирующиеся в деятельности судов при рассмотрении трудовых споров, обусловленных применением законодательства о срочном трудовом договоре.

Ключевые слова: виды судебной практики, правоприменительная деятельность судов, срочные трудовые договоры, контракты, сфера применения трудового договора (контракта), срок договора, возобновление трудовых прав человека.



Сергей СИЛЬЧЕНКО,
кандидат юридичних
наук, доцент
Національної юридичної
академії
України ім. Я. Мудрого,
провідний юрисконсульт
ЗАТ «Інкорполіс»,
м. Харків

Згідно з ч. 1 ст. 6 Конституції України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. [1], державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Саме на суди Основний Закон покладає обов'язок здійснення правосуддя. Тому невипадково в літературі останнім часом значно посилилась увага до проблем судочинства, природи актів органів судової влади, їх місця в системі джерел права України.

Судова практика традиційно розглядається як безпосередня діяльність судів з відправлення правосуддя, пов'язана з прийняттям відповідних судових актів. Вона становить собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, що складається в результаті застосування права під час вирішення юридичних спорів. Теорія права виділяє три види судової практики: поточну (рішення судів першої інстанції в конкретних справах), прецедентну (рішення вищих судових органів, що мають принциповий характер і становлять взірцем тлумачення конкретних правових норм із метою формування практики однакового їх застосування в аналогічних спорах), а також керівну (досвід застосування законодавства, виражений в особливих актах центральних судових органів, в яких дані практики узагальнюються, формуються в вигляді конкретизуючих нормативних приписів) [2, 217–219].

Варто погодитися з О. М. Ярошенком, який наголошує, що за сучасних умов неможливо домогтися «чистого» поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову гілки. За нових умов визнання за окремими судовими актами статусу джерел права здатне забезпечити велику гнучкість та об'єктивність реально чинних правових приписів [2, 217].

У межах цієї статті ми не ставимо на меті здійснити грунтовний аналіз правової природи актів правосуддя, їх значення в системі джерел трудового права. Натомість пропонується зосередитися на деяких тенденціях, що формуються в діяльності судів під час розгляду трудових спорів, зумовлених застосуванням законодавства про строковий трудовий договір (контракт).

Значення правозастосовчої діяльності судів під час розгляду трудових спорів важко переоцінити. Суди мають ураховувати особливості правової природи трудових відносин, де, як правило, немає і не може бути фактичної рівності між працівником і роботодавцем, а юридична рівність часто нівелюється різними можливостями щодо доказування в суді. У зв'язку з цим слід підтримати В. В. Лазора, який стверджує, що за умов ринкових відносин захисна функція трудового права повинна реалізовуватися не тільки шляхом законодавчого закріплення основних

трудових прав працівників, але й за допомогою створення ефективного, адекватного сучасним соціально-економічним умовам механізму захисту цих прав і забезпечення за допомогою важелів державного примусу поновлення порушених прав працівника й реалізації його законних інтересів [3].

Тому дуже важливо, щоб практика застосування судами законодавства про працю відповідала букви й духу закону, була правовою за своєю суттю, а отже, справедливою. Цьому, передусім, має сприяти діяльність Верховного Суду України щодо здійснення касаційного перегляду судових рішень, а також узагальнення судової практики. Особливо цінними для правників у цьому плані виступають керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України [4], а також правові позиції судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ [5, 416].

Найчастіше строкові трудові договори і контракти¹ стають предметом трудових спорів у зв'язку зі звільненням працівників із роботи в разі закінчення терміну договору. Під час вирішення спору про поновлення на роботі таких осіб потрібно обов'язково встановлювати:

- 1) чи був укладений з працівником строковий трудовий договір;
- 2) чи є законним його укладення саме з цим працівником;
- 3) чи закінчився строк угоди на момент видання наказу про звільнення або набуття ним чинності, оскільки видання наказу до закінчення строку трудового договору не суперечить КЗПП;
- 4) чи не продовжуються трудові правовідносини після закінчення строку трудового договору.

Передусім суд, оцінюючи докази в справі й визначаючи природу правовідносин між сторонами, обов'язково має перевірити доводи сторін щодо законності укладення строкового трудового договору або контракту.

Так у лютому 2001 року С. звернулася з позовом до Заслуженої капели України «Трембіта» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеної прогулі та відшкодування моральної шкоди. Позивачка зазначала, що з 1974 по 1995 рр. працювала у відповідача за безстроковим трудовим договором. З 1995 р. з нею укладали строковий трудовий договір, який згодом неодноразово переукладався – аж до часу звільнення. Наказом від 22 грудня 2000 р. її звільнено з роботи з 30 грудня 2000 р. з посади артистки хору за п. 2 ст. 36 КЗПП – у зв'язку із закінченням строку трудового договору. С. оскаржила це звільнення в суді. Останнім рішенням Галицького районного суду м. Львова від 29 травня 2002 р., залишеним без зміни ухвалою Апеляційного суду Львівської області від 9 грудня 2002 р., у задоволенні позову відмовлено. Верховний Суд України, розглянувши справу за касаційною скаргою С., постановлені в справі рішення і ухвалу скасував з таких підстав. Вирішуючи спір, суд не встановив обставин, з якими законодавець пов'язує укладення строкового трудового договору, тобто вимог ч. 2 ст. 23 КЗПП фактично не виконав. Крім того, суд не звернув уваги й на те, що за п. 2 ст. 36 КЗПП

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗПП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

1. Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових пози

роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеної прогулу та моральної шкоди та на додаткове рішення Зарічного районного суду м. Суми від 28 квітня 2006 р. у цій же справі, суд не погодився з доводами позивачки, що її примусили укласти строкову трудову угоду.

Судом установлено, що в матеріалах справи є заява ОСОБА_1, яка була нею особисто складена, про прийняття її на роботу з 12.01.2004 р. на строк до 1 січня 2006 р., вона знайомилася з наказом про прийняття її на роботу, підписувала його, додатково укладала письмову трудову угоду, працювала та не оспорювала наказу. При цьому слід урахувати, що змінилось керівництво підприємства і ОСОБА_1 ніхто ніяким чином не перешкоджав осорити наказ, виданий попереднім керівником.

Відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України, строковий трудовий договір укладається з урахуванням інтересів працівника, наприклад, на його прохання.

Будь-якого тиску при укладенні строкового трудового договору на позивачку судовою колегією не було встановлено, і в матеріалах справи відсутні які-небудь докази з цього приводу. Всупереч ст. 60 ЦПК України доказів на підтвердження того, що договір було укладено під примусом з боку відповідача, ОСОБА_1 суду не надала.

У зв'язку з цим є всі підстави вважати, що строковий трудовий договір був укладений добровільно, на прохання позивачки [7].

Укладення строкового трудового договору за відсутності умов, окреслених ч. 2 ст. 23 КЗпП України, а контракту – у непередбачених законом випадках, є підставою для визнання його недійсним згідно зі ст. 9 КЗпП у частині визначення строку.

Показовим у цьому плані є рішення президії Харківського обласного суду в справі за позовом Ч. про поновлення на роботі у зв'язку зі звільненням його за п. 2 ст. 36 КЗпП. Розглядаючи питання про законність прийняття на роботу працівника за строковим трудовим договором, наглядова інстанція вказала, що при розгляді справи слід було з'ясувати, чи дійсно в нормативно-правових актах Міністерства, на які посилається суд, містяться й інші, крім передбачених законом, обмеження щодо застосування ч. 2 ст. 39¹ КЗпП України. Суд мав урахувати з огляду на положення Конституції України (п. бч. 1 ст. 92), що основні елементи інституту трудового договору як засобу реалізації конституційного права на працю повинні визначатись виключно законом, і дійти висновку про відповідність додаткових обмежень, установлених наказом Міністерства, до Конституції України та чинного законодавства.

нормативно-правового акту до положень Конституції чи норм закону, який має вищу, ніж даний акт, юридичну силу, має застосувати Конституцію України чи цей закон [8].

Проте деякі суди неправомірно залишають поза увагою аргументи позивачів про незаконність укладення з ними контрактів, мотивуючи це, зокрема, межами позовних вимог, заявлених у суді [9] і помилково не застосовують положення ст. 9 КЗпП.

Під час вирішення трудових спорів, що випливають із застосування строкових трудових договорів, судам необхідно враховувати інші особливості правової природи остатків.

Так обов'язковою умовою змісту цієї угоди є термін її чинності. Строковий трудовий договір може укладатися на будь-який термін, установлений за погодженням сторін. Працівник і роботодавець самостійно визначають – укладати його на тривалий період чи обмежити трудові правовідносини незначним проміжком часу.

Цікавим із практичної площини є питання про поновлення трудових прав особи, незаконно звільненої з будь-яких підстав, якщо її трудові відносини мали строковий характер. З одного боку, згідно з ч. 1 ст. 235 КЗпП, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. З іншого боку, суд не може проігнорувати волю сторін, спрямовану на визначення тривалості трудового договору й поновити працівника на попередній роботі, якщо судове рішення з цього приводу ухвалюється вже за межами строку трудового договору. Справедливе вирішення цього питання пропонує Верховний Суд України. Згідно з п. 70 розділу «Трудове право» Правових позицій при незаконному розірванні строкового трудового договору працівника, відповідно до змісту ст. 23 КЗпП, поновлюють на роботі, якщо строк договору не закінчився. Якщо спір вирішується після закінчення цього строку, суд може захистити порушене право шляхом визнання звільнення незаконним і стягнення заробітної плати за вимушений прогул [5, 149].

Працівник, який уклав строковий трудовий договір, як правило, не може скористатися правом звільнитися досрочно за власним бажанням. Законом визначено спеціальну процедуру розірвання строкового договору за наявності в працівника важливих причин для такого вчинку. Їх приблизний перелік наведено в ч. 1 ст. 39, а також ч. 1 ст. 38 КЗпП України. Якщо роботодавець не визнає причини, висунуті працівником для звільнення, поважною, останній може скористатися правом звернутися до комісії по трудових спорах чи до суду з вимогою досрочного розірвання такого договору. У такому разі особа може скористатися правом на звільнення лише з моменту набрання законної сили відповідним рішенням; самостійно залишилі робо-

ту працівник не має права, бо ці дії фактично є порушенням трудової дисципліни.

Як працівник, так і роботодавець мають право припинити трудові відносини в разі закінчення терміну трудового договору без наведення жодної причини для цього (п. 2 ст. 36 КЗпП).

Як зазначено в Ухвалі апеляційного суду Харківської області від 27.06.2006 р. у справі № 22-а-3501 / 2006 року [10], чинним законодавством не встановлено обов'язку власника попереджувати працівника про майбутнє звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору. На нашу думку, для застосування п. 2 ст. 36 КЗпП потрібно, щоб хоча б в останній день дії трудового договору власник або уповноважений ним орган чи працівник виявили зовні намір припинити трудові відносини. При цьому не має значення форма прояву бажання сторін розірвати строковий трудовий договір (усна чи письмова заява).

Законом передбачено можливість, а не обов'язковість припинення трудового договору в разі закінчення його терміну. Закінчення строку трудового договору не тягне за собою автоматичного звільнення працівника, тому роботодавець до закінчення цього строку повинен видати наказ про звільнення працівника. Останній день роботи працівника, який має збігатися з датою його звільнення, визначається згідно з ч. 2 п. 2.26 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту № 58 від 29 липня 1993 р., зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 17 серпня 1993 р. за № 110 [11].

Для припинення трудових правовідносин необхідна наявність фактичного складу, елементами якого є настання кінцевої межі терміну, а також висловленого чи доведеного іншим способом, що гарантує адресність звернення, повідомлення іншій стороні про бажання розірвати цю угоду. За відсутності зазначених умов строковий трудовий договір підлягає трансформації в безстроковий, відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 36 і ст. 39¹ КЗпП України. Даної позиції чітко дотримується Верховний Суд України, про що свідчить, зокрема, Ухвали Судової колегії у цивільних справах від 12.11.1997 р. [12].

У жовтні 1996 р. громадянка М. звернулася до суду з позовом до школи-гімназії № 16 м. Ніжина Чернігівської області про поновлення на роботі на посаді вчителя російської мови і літератури та стягнення заробітної плати за час вимушеної прогулу з 11 вересня 1996 р.

Позивачка зазначала, що наказом від 13 січня 1992 р. № 4 її було призначено на посаду вчителя російської мови і літератури в школі-гімназії № 16 м. Ніжина на час перебування вчительки I. у відпустці по вагітності та пологах і для догляду за дитиною, але потім вона сама, починаючи з 23 серпня 1994 р. протягом річного строку, перебувала в такій відпустці. Вчи-

телька I. вийшла на роботу досрочно – 23 серпня 1994 р. Проте адміністрація школи і міський відділ освіти не звільнили громадянку M. із займаної посади у зв'язку із закінченням строкового договору, і він став продовженим на невизначений строк. Виходячи з наведеного, адміністрація школи на час звільнення громадянки M. могла або звільнити її як постійного працівника лише за наявності підстав, передбачених законом (а не у зв'язку із закінченням строкового договору), або залишити на займаній посаді.

Оскільки під час звільнення громадянки M. було порушене трудове законодавство – її звільнено з 11 вересня 1996 р. за пунктом 2 статті 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку дії договору, – вона просила поновити її на посаді вчителя російської мови і літератури та стягнути з міського відділу освіти заробітну плату за весь час вимушеної прогулу з розрахунком існуючої на той час ставки вчителя-спеціаліста – 119 грн на місяць.

Рішенням судової колегії у цивільних справах Чернігівського обласного суду від 2 жовтня 1997 р. позов громадянки M. було задоволено.

У касаційній скаргі адміністрація школи-гімназії порушила питання про скасування рішення суду першої інстанції у зв'язку з його необґрунтованістю і неправильною оцінкою зібраних у справі доказів.

Судова колегія в цивільних справах Верховного Суду України визнала, що касаційна скарга задоволенню не підлягає з таких підстав.

Судом встановлено, що позивачка M. наказом № 4 від 13 січня 1992 р. по Ніжинському міському відділу освіти була призначена в школу-гімназію № 16 м. Ніжина на посаду вчителя російської мови і літератури на час перебування вчительки I. у відпустці, тобто з 13 січня 1992 р. по 19 березня 1995 р. Між позивачкою і відповідачами згідно з п. 2 ст. 23 КЗпП був укладений строковий трудовий договір на час перебування вчительки I. у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також по догляду за дитиною. 2 листопада 1993 р. громадянці M. також було надано відпустку по догляду за дитиною до трьох років (до вересня 1996 р.).

Стріканий трудовий договір з громадянкою M. на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП мав бути припинений після закінчення його строку, на який він укладався, тобто після виходу на роботу вчительки I. з додержанням вимог частини третьої статті 184 КЗпП. Вчителька I. стала до роботи з 23 серпня 1994 р. Проте громадянка M. і надалі продовжувала перебувати з відповідачем у трудових відносинах, хоча й була у відпустці для догляду за дитиною.

Лише з 11 вересня 1996 р. позивачку було звільнено з роботи на підставі наказів № 196 від 11 вересня і № 261 від 10 грудня 1996 р. за п. 2 ст. 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору. Проте вчителька I. перебувала в такій відпустці.

згідно із ч. 1 статті 39¹ КЗпП, якщо після закінчення строку трудового договору відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія трудового договору вважається продовженою. Строк трудового договору громадянки М. закінчився в серпні 1994 р., але наказ про її звільнення був виданий більш ніж через два роки після закінчення цього строку.

Суд обґрунтovanо визнав, що на день звільнення позивачка була вже постійним працівником школи – укладений з нею строковий трудовий договір став безстроковим, і адміністрація школи не мала права звільнити її за п. 2 ст. 36 КЗпП.

Послання в касаційній скаргі на те, що прописана в ст. 184 КЗпП про заборону звільнення жінок із дітьми до трьох років поширюється і на жінок, прийнятих за строковим трудовим договором, є безпідставними, оскільки згідно з ч. 3 цієї статті не допускається звільнення зазначененої категорії працівників лише з ініціативи адміністрації. Закінчення строку трудового договору є самостійною підставою для його припинення. У зв'язку з викладеним висновок суду про незаконність звільнення позивачки за п. 2 ст. 36 КЗпП є правильним.

На підставі наведеного Судова колегія у цивільних справах Верховного Суду України рішення Чернігівського обласного суду залишила без зміни, а касаційну скаргу – без задоволення.

Гарантією від необґрунтованого нав'язування працівникам строкових трудових договорів, а також контрактів, є належне застосування судами положень ст. 39¹ КЗпП України. Ця норма усуває правову невизначеність щодо долі строкового трудового договору як у разі продовження трудових відносин після закінчення його строку, так і в разі неодноразового його переукладення. Якщо після закінчення строку трудового договору (п. 2 і 3 ст. 23 КЗпП) трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив із того, що звільнення позивача було проведено відповідно до вимог законодавства про працю. Проте погодитися з такими висновками суду не можна.

Так із матеріалів справи видно, що громадянин К. був прийнятий на роботу і працював на посаді слюсаря-оператора птахофабрики з 10 лютого 1992 р., тобто між ним і відповідачем було укладено трудовий договір на невизначений строк. У результаті укладення 10 січня 1999 р. контракту між позивачем і роботодавцем трудовий договір на невизначений строк, укладений 10 лютого 1992 р., було змінено на строковий терміном на один квартал – з 10 січня по 31 березня 1999 р.

Надалі цей договір продовжувався до 30 червня і з 1 до 31 липня 1999 р., а з серпня того ж року було підписано новий контракт терміном на один місяць, дію якого було продовжено на вересень, жовтень, листопад і грудень.

Вирішуючи спір, суд не взяв до уваги ці істотні обставини, хоча відповідно до ч. 2 ст. 39¹ КЗпП строкові трудові договори, що були переукладені один чи кілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП.

5 січня 2000 р. громадянин К. звернувся до суду із позовом до ВАТ «Птахофабрика «Перше травня» про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеної прогулі. Позивач зазначав, що з 10 лютого 1992 р. він працював у відповідача на посаді

слюсаря-оператора. 10 січня 1999 р. з ним було укладено контракт, згідно з яким він працював на цій посаді протягом одного кварталу, потім дію цього контракту було продовжено до 31 липня 1999 р., а з серпня 1999 р. з ним знову було укладено контракт строком на один місяць, дію якого було продовжено до грудня. Наказом від 5 січня 2000 р. № 3-к його було звільнено з роботи за п. 2 ст. 36 КЗпП з 4 січня 2000 р., оскільки з 25 грудня 1999 р. по 4 січня 2000 р. він хворів. Вважаючи своє звільнення незаконним, позивач просив задовільнити позов.

Справа вирішувалася судами неодноразово. Останнім рішенням Черкаського районного суду від 7 грудня 2000 р., залишеним без змін ухвалою Судової колегії у цивільних справах Черкаського обласного суду від 24 січня 2001 р., у позові відмовлено.

У касаційній скаргі представник позивача просив скасувати постановлені в справі судові рішення як такі, що постановлені з порушенням норм матеріального й процесуального права, і направити справу на новий розгляд.

Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України визнала, що касаційна скарга підлягає задоволенню, а постановлені в справі судові рішення – скасуванню з направленням справи на новий розгляд з таких підстав.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив із того, що звільнення позивача було проведено відповідно до вимог законодавства про працю. Проте погодитися з такими висновками суду не можна.

Так із матеріалів справи видно, що громадянин К. був прийнятий на роботу і працював на посаді слюсаря-оператора птахофабрики з 10 лютого 1992 р., тобто між ним і відповідачем було укладено трудовий договір на невизначений строк. У результаті укладення 10 січня 1999 р. контракту між позивачем і роботодавцем трудовий договір на невизначений строк, укладений 10 лютого 1992 р., було змінено на строковий терміном на один квартал – з 10 січня по 31 березня 1999 р.

Надалі цей договір продовжувався до 30 червня і з 1 до 31 липня 1999 р., а з серпня того ж року було підписано новий контракт терміном на один місяць, дію якого було продовжено на вересень, жовтень, листопад і грудень.

Вирішуючи спір, суд не взяв до уваги ці істотні обставини, хоча відповідно до ч. 2 ст. 39¹ КЗпП строкові трудові договори, що були переукладені один чи кілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП.

Суд не перевірив і доводів позивача щодо того, що він був змущений підписати контракт, а також не з'ясував, чи не порушувала зміна договору на невизначений строк трудових прав громадянина К. Це необхідно було зробити, оскільки контракт є особливою формою трудового договору, умови яко-

го не повинні погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством.

Згідно з п. 2 ст. 36 КЗпП, однією з підстав припинення трудового договору є закінчення строку. Днем припинення трудового договору, укладеного на певний строк, є останній робочий день. У разі неприпинення такого договору в зазначеній строк він вважається продовженим на невизначений строк. Суд також не взяв цього до уваги.

Оскільки районний та обласний суди постановили рішення з порушенням вимог п. 2 ст. 36, статей 39¹ та 21 КЗпП, Постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, зокрема Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженою цією ж постановою, рішення Конституційного Суду України № 12-рп/98 від 9 липня 1998 р., а також ст. 202 Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК), то вони підлягають скасуванню з направленням справи на новий розгляд.

Керуючись статтею 334 ЦПК, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України рішення Черкаського районного суду та Ухвалу судової колегії у цивільних справах Черкаського обласного суду скасувала, а справу передала на новий розгляд до суду першої інстанції.

Список використаних джерел

- 1 Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
- 2 Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – С. 217–219.
- 3 Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С. 171.
- 4 Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. Ч. II / Укл. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. – К.: Юрінком Интер, 2004. – С. 388–403.
- 5 Застосування судами цивільного і цивільно-процесуального законодавства / За ред. П.І. Шевчука. – К.: Ін-Юре, 2002.
- 6 Ухала Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 4 лютого 2004 р. // Вісн. Верхов. Суду України. – 2004. – № 7. – С. 14.
- 7 http://www.reyestr.court.gov.ua/pls/htmlfdb/f?p=204:2:11924988169346139438::NO::P2_DC_ID:10000077537.
- 8 Вісник Верховного Суду України. – 1999. – № 5. – С. 18–19.
- 9 http://www.reyestr.court.gov.ua/pls/htmlfdb/f?p=204:2:11924988169346139438::NO::P2_DC_ID:10000084277.
- 10 Архів Дзержинського районного суду м. Харкова за 2006 рік.
- 11 Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України № 58 від 29 липня 1993 р. // <http://zakon1.rada.gov.ua>.
- 12 Юридичний вісник України. – 2000. – № 23. – С. 33–34.
- 13 Сільченко С. О. Трансформація строкового трудового договору у безстроковий – важлива гарантія права працівників на стабільну зайнятість // Трудове право України. – 2007. – № 1 (2). – С. 48–52.
- 14 Вісник Верховного Суду України. – 2002. – № 4. – С. 6–7.