



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ



МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ

РОБОТА АДВОКАТА З ТРУДОВИМИ ДОГОВОРАМИ: *від укладення до розірвання*

КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

2023



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

РОБОТА АДВОКАТА З ТРУДОВИМИ ДОГОВОРАМИ: ВІД УКЛАДЕННЯ ДО РОЗІРВАННЯ

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

**Київ
2023**

Колектив авторів:

- Поліщук В.** — адвокат, голова Комітету НААУ з питань трудового права, медіатор, лектор Вищої школи адвокатури, викладач Університету економіки та права «КРОК», тел. 068 808 78 47, ел. адреса: dovirytel@gmail.com;
- Цветкова К.** — адвокат, заступник голови Комітету НААУ з питань трудового права, тел. 067 444 02 85, ел. адреса: pani.kateryna@gmail.com;
- Лисенко Г.** — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, тел. 067 423 77 54, ел. адреса: g.lysenko29@gmail.com;
- Навроцький Д.** — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, тел. 093 835 37 50, ел. адреса: d.m.navrotskiy@gmail.com;
- Матова Т.** — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, тел. 097 050 96 98, ел. адреса: matova_t@i.ua;
- Панченко М.** — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, тел. 093 147 34 38;
- Андрушко А.** — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, к.ю.н, доцент, доцент кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова, тел. 097 451 06 40, ел. адреса: alla_andrushko@ukr.net;
- Матвійчук Н.** — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, тел. 098 888 15 11, ел. адреса: n.matviychuk@golaw.ua.

P58 Робота адвоката з трудовими договорами: від укладення до розірвання. В. Поліщук, К. Цветкова, Г. Лисенко, Д. Навроцький, Т. Матова, М. Панченко, А. Андрушко, Н. Матвійчук. Х.: ФАКТОР-МЕДІА, 2023. 137 с.

ISBN 978-966-180-748-79

Методичні рекомендації підготовлені колективом авторів, які практикують і консультують у сфері трудового права. Посібник покликаний звернути увагу адвокатів на особливості оформлення трудових договорів, а також правового супроводу чи надання правової допомоги та судового розгляду відповідної категорії трудових спорів. У посібнику зібрані практичні поради щодо порядку укладення трудових договорів, продовження строку дії строкових договорів, їх розірвання. Проаналізовано особливості укладення окремих видів трудових договорів. Автори окремо зупинилися на проблемних аспектах укладення трудових договорів в умовах воєнного стану.

УДК 347.965:349.222

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ПОРЯДОК ТА ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ	5
1.1. Види трудових договорів в Україні	5
1.2. Особливості укладення трудового договору в умовах спрощеного режиму правового регулювання	8
1.3. Проблемні аспекти укладення трудових договорів в умовах воєнного стану	13
РОЗДІЛ 2. СТРОКОВІ ТРУДОВІ ДОГОВОРИ	14
2.1. Порядок укладення та продовження строку дії строкових трудових договорів	14
2.2. Основні порушення під час виконання строкових трудових договорів	17
2.3. Припинення строкових трудових договорів з окремими категоріями працівників	22
2.4. Судова практика з питань укладення та виконання строкових трудових договорів	31
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ	50
3.1. Трудовий договір із нефіксованим робочим часом	50
3.2. Трудовий договір про надомну та дистанційну роботу. Основна відмінність та нюанси у документальному оформленні	57

3.3. Контракт як особливий вид трудового договору. Позиції Верховного Суду щодо порушень порядку укладення трудових контрактів	70
--	----

**РОЗДІЛ 4. ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ
ДОГОВОРІВ З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ** 115

4.1. Укладення та оформлення трудових договорів (контрактів) з іноземцями	115
4.2. Трудові договори з неповнолітніми працівниками	128
4.3. Працевлаштування сумісників та обмеження щодо укладання трудових договорів під час воєнного стану	130

**РОЗДІЛ 5. КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
ТА ЦИВІЛЬНИХ ДОГОВОРІВ** 132

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... 134

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... 135

РОЗДІЛ 1.

ПОРЯДОК ТА ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

1.1. Види трудових договорів в Україні

Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем — фізичною особою), за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець — фізична особа) зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації (стаття 21 Кодексу законів про працю України¹).

На сьогодні чинне законодавство передбачає такі види трудових договорів:

- ✓ безстроковий трудовий договір;
- ✓ трудовий договір, укладений на визначений строк;
- ✓ трудовий договір, укладений на час виконання певної роботи;
- ✓ контракт;
- ✓ трудовий договір з нефіксованим робочим часом;
- ✓ трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин;
- ✓ трудовий договір про надомну роботу;
- ✓ трудовий договір про дистанційну роботу.

¹ Далі — КЗпП.

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.

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення (стаття 23 КЗпП).

Контракт — особлива форма трудового договору, 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, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (частина третя статті 21 КЗпП).

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею. Роботодавець самостійно визначає необхідність і час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи і тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку (стаття 21-1 КЗпП).

Трудовий договір про надомну роботу. Надомна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних

засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця. Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим і не може бути зміненим з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим (стаття 60-1 КЗпП).

Трудовий договір про дистанційну роботу. Дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (стаття 60-2 КЗпП).

Залежно від форми трудовий договір може бути усним і письмовим. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;

- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
 - 6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;
 - 6-2) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України (стаття 24 КЗпП).

Трудовий договір в умовах спрощеного регулювання трудових відносин. Регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, на яких поширюється спрощений режим, здійснюється трудовим договором. За взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір. Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи. У разі якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у визначений у договорі строк або після завершення виконання робіт (стаття 49-6 КЗпП).

Детальніше про кожен вид трудового договору буде далі в наступних підрозділах.

1.2. Особливості укладення трудового договору в умовах спрощеного режиму правового регулювання

19 серпня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (далі в цьому підрозділі — Закон), яким КЗпП доповнено абсолютно новим розділом щодо спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

Перший проєкт Закону передбачав внесення подібних змін на постійній основі, проте остаточний текст визначає, що ці правила діятимуть лише під час воєнного стану.

КРИТЕРІЇ ТА УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА СПРОЩЕНИМ РЕЖИМОМ

Особливістю спрощеного режиму є можливість установа індивідуальних умов праці працівника безпосередньо в трудовому договорі. Однак водночас зазначений режим може застосовуватися виключно на добровільних засадах.

Тобто будь-яка зі сторін може відмовитися від укладення трудового договору, який передбачає спрощений режим регулювання трудових відносин. Наприклад, якщо працівник не бажає обмежувати свої права з певного питання, скажімо, щодо підстав звільнення чи додаткової відповідальності, то він може відмовитися укласти трудовий договір на умовах спрощеного режиму та укласти з роботодавцем звичайний трудовий договір.

При цьому застосовувати спрощений режим можуть не всі суб'єкти трудових правовідносин. Для визначення можливості укладення трудового договору на умовах спрощеного режиму роботодавець повинен перевірити себе та/або працівника на відповідність певним критеріям. Так, спрощений режим може застосовуватися до трудових відносин між:

- ✓ працівником і роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону із середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб, або
- ✓ роботодавцем і працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Якщо роботодавець і працівник відповідають хоча б одному із зазначених критеріїв і дійшли згоди про укладення трудового договору на умовах спрощеного режиму, то далі їм потрібно визначитися зі строком такого договору, його формою та істотними умовами.

Так, за взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір (на визначений строк або на час виконання певної роботи).

Трудовий договір у спрощеному режимі може бути укладений у звичайній письмовій або електронній формі.

Незалежно від обраної форми договору Законом передбачено досить широкий перелік його істотних умов, наприклад:

- ✓ строк повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору;
- ✓ порядок обміну інформацією між сторонами;
- ✓ порядок і строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення);
- ✓ умови про нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності;
- ✓ розмір компенсації працівнику за порушення строків виплати заробітної плати тощо.

Важливо, що за взаємною згодою сторін у трудовому договорі можуть бути визначені додаткові права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, підстави розірвання або дострокового розірвання договору.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА СПРОЩЕНИМ РЕЖИМОМ

За спрощеного режиму регулювання трудових відносин роботодавець може розірвати трудовий договір з власної ініціативи з підстав, не передбачених КЗпП. Але є певні обов'язкові умови такого звільнення.

Якщо роботодавець має намір звільнити працівника з підстав, не передбачених трудовим законодавством, він повинен:

- ✓ повідомити працівника про розірвання трудового договору у строк, зазначений у договорі;
- ✓ обґрунтувати причини розірвання трудового договору;
- ✓ надати працівнику компенсаційну виплату, розмір і порядок виплати якої встановлюються у трудовому договорі.

Крім того, КЗпП визначено особливості порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

- ✓ шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або
- ✓ в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.

У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через сім календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця в поштове відділення за адресою працівника.

В умовах спрощеного режиму не потрібно погоджувати звільнення працівника з профспілкою, крім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів.

У разі укладення строкового трудового договору, якщо таким договором не визначено умов його поновлення, то він вважається припиненим у визначений у договорі строк або після завершення виконання робіт.

ПОРЯДОК НАДАННЯ ВІДПУСТОК

За спрощеного режиму регулювання трудових відносин щорічна відпустка за бажанням працівника може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не встановлено трудовим або колективним договором.

Крім того, можливе надання відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін тривалістю понад 15 календарних днів на рік за сімейними обставинами та з будь-яких інших причин, якщо така умова передбачена трудовим договором.

РОБОТА У НАДУРОЧНИЙ І НІЧНИЙ ЧАС, У СВЯТКОВІ, НЕРОБОЧІ І ВИХІДНІ ДНІ

За згодою між працівником і роботодавцем трудовим договором можуть бути передбачені підстави та порядок залучення працівника до роботи в надурочний і нічний час, у святкові, неробочі та вихідні дні з визначенням розміру оплати такої роботи (але не менше ніж передбачено КЗпП).

Залучення працівника до роботи в надурочний час на умовах, передбачених трудовим договором, не потребує згоди профспілки.

ВЕДЕННЯ ДОКУМЕНТАЦІЇ

На спрощений режим регулювання трудових відносин не поширюються вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, у тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором.

Але роботодавець зобов'язаний вести облік трудової діяльності працівника в електронному вигляді та подавати звітність стосовно персоналу до державних органів.

Таким чином, спрощений режим спрямований на надання сторонам більшої гнучкості в регулюванні трудових відносин.

Відповідні зміни внесені лише на період дії правового режиму воєнного стану і на момент прийняття Закону законодавець не виключав можливість включення цих норм до КЗпП на постійній основі.

Проте з моменту прийняття Закону спрощене регулювання трудових відносин не набуло широкого застосування, тому не виключено, що дія цих змін усе ж таки завершиться разом із припиненням або скасуванням воєнного стану.

1.3. Проблемні аспекти укладення трудових договорів в умовах воєнного стану

24.03.2022 набрав чинності Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон № 2136), яким визначено, зокрема, особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану.

Статтю 2 Закону № 2136 передбачено особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану, зокрема:

- ✓ сторони за згодою визначають форму трудового договору;
- ✓ умова про випробування може встановлюватися до будь-яких працівників;
- ✓ строковий трудовий договір¹.

¹ Лише у разі оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

РОЗДІЛ 2. СТРОКОВІ ТРУДОВІ ДОГОВОРИ

2.1. Порядок укладення та продовження строку дії строкових трудових договорів

У тому випадку, коли сторони при укладенні трудового договору обумовили строк його дії, такий трудовий договір вважається строковим. При визначенні строкового договору сторони визначають певний календарний період: місяць, декілька місяців, рік, декілька років.

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 (стаття 23 КЗпП).

Окрім того, на сьогодні в Україні є чинними (у частині, що не суперечить Конституції України та законодавству України) Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.74 № 310-IX (далі — Указ № 310) та Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.74 № 311-IX (далі — Указ № 311).

Тимчасовими роботами визнаються роботи, що тривають не більше двох місяців. Тимчасовими робітниками і службовцями вважаються робітники і службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), — до чотирьох місяців. При прийнятті на роботу тимчасовими робітниками і службовцями випробування з метою перевірки відповідності робітника або службовця доручуваній йому роботі не встановлюється. Тимчасові робітники

та службовці мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це адміністрацію письмово за три дні.

Сезонними вважаються **роботи**, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються протягом певного періоду року — сезону, що не перевищує шести місяців. Трудовий договір при прийнятті на сезонні роботи може бути укладено на строк, який не перевищує тривалості сезону. При прийнятті на сезонні роботи випробування з метою перевірки відповідності робітника або службовця доручуваній йому роботі не встановлюється.

Постановою Кабінету Міністрів України № 278 від 28.03.97 затверджено Список сезонних робіт і сезонних галузей:

1. Лісова промисловість і лісове господарство

Добування живиці, барасу і ялинкової сірки.

Заготівля пньового осмолу.

Заготівля лика.

Лісокультурні роботи — підготовка ґрунту, посів і садіння лісу, догляд за лісовими культурами, робота в лісорозсадниках.

Лісозахисні і протипожежні роботи — боротьба зі шкідниками і хворобами лісу, прокладання мінералізованих смуг, чергування на пожежних вишках, наземне пожежне патрулювання лісів.

Заготівля насіння.

Збирання і перероблення харчових продуктів лісу.

Польові лісовпорядні роботи.

2. Торф'яна промисловість

Болотяно-підготовчі роботи.

Добування, сушіння та збирання торфу.

Ремонт і обслуговування технологічного обладнання в польових умовах.

3. Сільське господарство

Робота в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві, хмелярстві, на вирощуванні і збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин.

Робота на інкубаторно-птахівничих та міжгосподарських інкубаторних станціях.

4. Переробні галузі промисловості

Робота на підприємствах перероблення плодоовочевої продукції.

Робота на підприємствах цукрової галузі промисловості.
Первинне виноробство.

5. Санаторно-курортні заклади і заклади відпочинку

Роботи, пов'язані із санаторно-курортним обслуговуванням хворих і відпочиваючих у санаторно-курортних закладах і закладах відпочинку.

6. Транспортно-дорожній комплекс

Авіаційні роботи в сільському та лісовому господарствах.

У Списку не зазначено конкретних професій, посад сезонних працівників, тому їх перелік, а також тривалість, дата початку та закінчення таких робіт на підприємствах встановлюються в колективному договорі чи іншому локальному документі. Це може бути наказ (розпорядження) по підприємству. Кількість персоналу (сезонних працівників), потрібна для виконання сезонних робіт, визначається штатним розписом.

Як зазначено в ухвалі Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 16 жовтня 2003 р., сільськогосподарські сезонні роботи виконуються на підставі трудової угоди, при цьому працівник виконує роботу відповідно до його кваліфікації та посади протягом невизначеного або певного строку, підпорядковується адміністрації, додержується встановлених правил внутрішнього розпорядку, виконує роботу, як правило, засобами організації й не несе ризику загибелі знярядь праці. Предметом цієї угоди є трудова діяльність взагалі, а не певний матеріальний результат виконаної роботи або виконання разової конкретної роботи, які є предметом договору підяду.

Оформлюють тимчасових, сезонних працівників у загальному порядку: працівник пише заяву, на підставі заяви видається наказ про прийняття на роботу і вноситься запис до трудової книжки.

Важливо: у наказі або розпорядженні про прийняття на роботу має бути зазначено, що працівник приймається на сезонну

або тимчасову роботу, зазначається строк, а працівника ознайомлюють з документом під підпис.

Крім того, роботодавцю необхідно повідомити орган ДПС про прийняття працівника на роботу відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15.06.2015 № 413 до початку роботи працівника.

Трудовий договір про виконання тимчасових або громадських робіт. Організація та проведення громадських робіт здійснюються на підставі договору про організацію і фінансування громадських робіт, який укладається між центром зайнятості та роботодавцем відповідно до рішення місцевого органу влади.

З особами, що беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, роботодавці укладають у письмовій формі строковий трудовий договір на строк, який не може протягом року перевищувати 180 календарних днів.

Про участь осіб у таких роботах роботодавці вносять записи до трудових книжок працівників. На осіб, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Вимога про подання повідомлення про прийняття працівника на роботу до органу податкової служби поширюється на всі випадки оформлення трудових відносин, у тому числі в разі тимчасових робіт.

2.2. Основні порушення під час виконання строкових трудових договорів

За загальним правилом трудовий договір може бути безстроковим і строковим (контракт). Законодавство передбачає, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк:

- 1) з урахуванням характеру наступної роботи;
- 2) або умов її виконання;
- 3) або інтересів працівника;
- 4) в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Отже, строковий трудовий договір — це різновид трудового договору, який укладається на певний строк.

Укладення, виконання та розірвання строкових договорів на практиці має низку особливостей. Зокрема, під час укладення строкових договорів (укладення строкового договору без урахування правил, визначених у статті 23 КЗпП), перетворення строкового трудового договору на безстроковий та звільнення за строковим договором.

Аналізуючи судову практику в цій категорії справ слід звернути увагу на такі особливості.

Пленум Верховного Суду України в постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 (пункт 9) зазначив, що укладення трудового договору на визначений строк за відсутності умов, зазначених у частині другій статті 23 КЗпП є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку. Тобто такі договори вважатимуться укладеними на невизначений строк від часу їх укладення. Наведене правило, хоч і описане в постанові Пленуму, однак Верховний Суд досить часто використовує наведену позицію та визначає, що такі договори вважаються укладеними на невизначений строк від часу їх укладення.

У постанові ВС від 10.04.2019 у справі № 522/9763/17-ц Суд дійшов таких висновків. Вирішуючи питання про можливість укладення строкового трудового договору, необхідно враховувати:

- 1) характер виконуваної роботи, який передбачає можливість установлення трудових відносин на невизначений строк;
- 2) умови виконання роботи, які мають бути такими, що обмежуються певним періодом чи обсягом роботи;
- 3) інтереси працівника;
- 4) чи такий договір прямо визначений у законодавчих актах як строковий;
- 5) дотримання вимог, передбачених частиною другою статті 39-1 КЗпП.

Отже, строковий трудовий договір може бути укладено лише у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

Таким чином, умовами укладення строкового трудового договору є: 1) характер виконуваної роботи; 2) умови виконання роботи; 3) інтереси працівника; 4) інші випадки, передбачені законодавчими актами.

Для правильного вирішення справи суду необхідно було встановити:

- ✓ чи дійсно характер роботи позивача не передбачав укладення безстрокового трудового договору та чи виконувана ним робота не може бути постійною;
- ✓ чи були якісь умови виконання цієї роботи, що передбачали укладення саме строкового трудового договору;
- ✓ чи враховувались інтереси працівника.

Апеляційний суд, пославшись на положення статті 39-1 КЗпП, але без дослідження вищенаведених фактичних обставин, дійшов передчасного висновку, оскільки застосував лише частину першу цієї статті.

Водночас згідно з ч. 2 статті 39-1 КЗпП трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Отже, з урахуванням вищенаведеного апеляційному суду слід дослідити та оцінити твердження позивача про відсутність підстав, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, для укладення строкового трудового договору.

У постанові ВС від 04.12.2019 у справі № 297/1656/17 Суд дійшов висновку щодо переукладання трудового контракту, що продовження строку його чинності декілька разів не передбачає набуття ним характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк, а отже, виключає застосування частини другої статті 39-1 КЗпП.

Згідно з пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП підставою для припинення трудового договору є закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Чинним трудовим законодавством України не передбачено обов'язку власника повідомляти працівника про закінчення дії строкового трудового контракту.

Закінчення строку трудового договору (контракту) припиняє трудові відносини тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна зі сторін трудового договору — працівник чи власник або уповноважений ним орган. При такому волевиявленні однієї зі сторін друга сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 року № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» посада директора загальноосвітнього навчального закладу (на якого поширюються умови оплати праці працівників установ і закладів освіти) належить до посад педагогічних працівників.

Колегія суддів Верховного Суду погоджується з висновками апеляційного суду про те, що переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під частину другу статті 23 КЗпП, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

У постанові ВС від 30.10.2019 у справі № 310/2284/17 наявний висновок щодо працівника, який виконував обов'язки директора державного підприємства на умовах строкового трудового договору та не був призначений у встановленому законом порядку на посаду директора, підлягає звільненню за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП.

Верховний Суд дійшов висновку, що посада виконувача обов'язків директора у штатному розписі ДП «Бердянський морський торговельний порт» відсутня, тому поновлення його на цій посаді у зв'язку із закінченням строку перебування на посаді виконувача обов'язків директора підприємства є необґрунтованим.

Оскільки позивач звільнений у зв'язку із закінченням строкового трудового договору, відповідно до вимог законодавства відсутні підстави для його поновлення.

Порушення прав позивача, а саме звільнення його в день перебування на лікарняному, може бути усунене судом шляхом зміни дати звільнення, тобто визначення дати припинення трудових відносин у перший день після закінчення періоду непрацездатності за наявності підстав для звільнення.

З огляду на викладене Верховний Суд дійшов висновку про необхідність виправлення допущеного відповідачами порушення вимог частини третьої статті 40 КЗпП шляхом зміни дати звільнення позивача.

Постановою Верховного Суду від 30 жовтня 2019 року рішення Бердянського міськрайонного суду Запорізької області від 31 травня 2017 року та рішення Апеляційного суду Запорізької області від 5 грудня 2017 року скасовано, ухвалено нове рішення про часткове задоволення позову, а саме зміну дати звільнення позивача з 19 квітня 2017 року на 20 квітня 2017 року.

У постанові ВС від 13.11.2019 у справі № 522/7888/16-ц Суд дійшов висновку щодо трудового договору, що був укладений до настання певної події і вважається укладеним на певний строк, а настання обумовленої події є підставою для припинення такого трудового договору.

Тлумачення статті 23 КЗпП дозволяє дійти висновку, що характер наступної роботи означає, що робота не виконується постійно (наприклад, сезонні роботи). Умови виконання роботи визначають конкретні умови її виконання, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін (наприклад, коли для виконання роботи вже прийнятий на роботу працівник, але він протягом певного періоду не може виконувати свої трудові обов'язки).

Під час укладення трудового договору на визначений строк цей строк установлюється за погодженням сторін і може визначатися як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівника з відпустки для догляду за дитиною тощо). Строк, на який працівник приймається на роботу, обов'язково має бути зазначений у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором.

Частиною другою статті 39-1 КЗпП встановлено, що трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП.

Відмовляючи в задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, встановивши, що строковий трудовий договір з позивачкою

укладено за її бажанням та з урахуванням її інтересів і на зазначений нею у заяві строк, обґрунтовано виходив з того, що відповідач під час звільнення позивачки з роботи діяв відповідно до наведених законодавчих норм, оскільки у зв'язку із закінченням опалювального сезону 2015 – 2016 років дія строкового трудового договору, укладеного з позивачкою на цей період, закінчилася.

Постановою Верховного Суду від 13 листопада 2019 року рішення Приморського районного суду м. Одеси від 27 жовтня 2016 року та ухвалу Апеляційного суду Одеської області від 8 грудня 2016 року залишено без змін.

З урахуванням наведеного можна дійти таких висновків:

- ✓ укладення строкового договору має узгоджуватися з положеннями статті 23 КЗпП;
- ✓ якщо умови положень статті 23 КЗпП не дотримані, то такий договір вважається безстроковим, а окремі положення можуть бути визнані недійсними;
- ✓ трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк;
- ✓ переукладання трудового контракту чи продовження строку його чинності декілька разів не передбачає набуття ним характеру безстрокового.

2.3. Припинення строкових трудових договорів з окремими категоріями працівників

Правильне розуміння основних категорій і понять трудового права надважливе для застосування нормативно-правових актів цієї галузі в реальному житті, насамперед для забезпечення передбачених трудовим законодавством прав і гарантій як працівників, так і роботодавців.

Припинення трудових договорів часто помилково ототожнюють з їх розірванням. Однак хибність цієї думки підтверджується не лише чинним КЗпП, науковими працями та доробками, а й релевантною судовою практикою.

У контексті теми припинення строкових трудових договорів важливою є правова позиція Верховного Суду, сформульована в постанові КЦС від 29 квітня 2021 року у справі № 266/3163/16-ц. У ній суд касаційної інстанції, окрім того, що підтверджує правомірність визначення терміну дії строкового договору не лише конкретним строком, а й настанням певної події в майбутньому, висловився й про співвідношення понять припинення та розірвання строкового трудового договору. Так, Верховний Суд зазначив, що звільнення у зв'язку із завершенням дії контракту по суті не є розірванням трудового контракту, а є припиненням контракту у зв'язку із закінченням строку його дії.

Науковиця О. О. Конопельцева у своїй статті щодо співвідношення понять «припинення трудового договору» та «розірвання трудового договору» доходить дуже влучного висновку, що під припиненням трудового договору слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Це поняття за своїм змістом є ширшим ніж поняття «розірвання трудового договору», адже термін «розірвання трудового договору» вже передбачає в собі припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи працівника, чи роботодавця або осіб, які не є стороною трудового договору). Такого висновку можна дійти, проаналізувавши статті 36, 38 – 40 КЗпП.

Оскільки, підписуючи строковий трудовий договір, працівник фактично висловлює свою згоду на припинення такого договору після закінчення його строку, а безпосередньо припинення такого договору не потребує заяви або будь-якого волевиявлення працівника, то такий інструмент регулювання трудових відносин є досить вигідним і зручним для роботодавця.

Крім того, як визначив Верховний Суд у постанові від 25 жовтня 2021 року у справі № 607/3393/18, роботодавець також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати

працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП. Закінчення строкового трудового договору (контракту) припиняє трудові відносини тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна зі сторін трудового договору — працівник чи роботодавець. При такому волевиявленні однієї зі сторін друга сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин.

У вищезазначеній справі Верховний Суд визнав припинення строкового трудового законним на підставі того, що:

- ✓ волевиявлення особи на укладення трудового договору було підтверджено її заявою, особистими підписами на кожній сторінці трудового договору, у якому зазначений строк його дії, а також на наказі, де вказано, що працівника прийнято на роботу на умовах строкового трудового договору із зазначенням відповідного строку його дії, з яким позивач ознайомлений під підпис;
- ✓ протягом дії договору працівник не оскаржував його умов та не ініціював внесення змін і доповнень до нього;
- ✓ працівник не надав належних і допустимих доказів на підтвердження того, що цей договір він підписував під тиском, або його волевиявлення на момент укладення не відповідало внутрішній волі, або що він не усвідомлював значення договору чи перебував у хворобливому стані та адекватно не оцінював свої дії.

У випадку строкового договору днем звільнення буде останній день його дії. При цьому слід не забувати про положення пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП, відповідно до якого дія трудового договору не припиняється, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

ОСОБЛИВОСТІ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗУМОВЛЯЮТЬ ВИЗНАЧЕННЯ КОЛА СУБ'ЄКТІВ, З ЯКИМИ ВІН МОЖЕ БУТИ УКЛАДЕНИЙ

КЗпП не наводить вичерпного переліку категорій осіб, з якими може бути укладено такий договір, водночас у статті 23 зазначається, що він може укладатися 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.

Водночас свої корективи у визначення суб'єктного складу внесли останній події, пов'язані з повномасштабним вторгненням російської федерації на територію України. Відповідно до статті 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 квітня 2022 року № 2136-IX з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори в період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Таким чином, в умовах воєнного стану у вищезазначених випадках строковий договір може бути укладений практично з будь-яким працівником незалежно від фаху чи законодавчого регулювання його діяльності.

Цікавим є питання можливості припинення дії строкового договору з військовослужбовцями, особами, які були мобілізовані на військову службу. Частина третя статті 119 КЗпП передбачає, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, 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, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності.

Ще у 2018 році Верховний Суд у постанові, винесеній у справі № 761/33202/16-ц, вказав на те, що припинення трудового договору на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку трудового договору з працівником, призваним на військову службу, можливе тільки після закінчення проходження військової служби (аналогічна позиція — у постанові від 13.06.2018 у справі № 813/782/17).

Зокрема, касаційний суд зазначив, що чинним законодавством не встановлено жодних відмінностей між правовим становищем працівників, які уклали строкові трудові договори, та працівників, що працюють за безстроковими трудовими договорами. Зокрема, і щодо поширення на них установлених законом гарантій, пільг і компенсацій. Тому передбачені статтею 119 КЗпП гарантії поширюються на всіх без винятку працівників незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором.

Натомість Міністерство соціальної політики України мало щодо цього іншу думку, яка суперечила вищезазначеній позиції Верховного Суду. У своїх роз'ясненнях, наданих листом № 22295/0/2-19/52 від 23.12.2019, Міністерство зазначало, що строковий трудовий договір, укладений із працівником, за яким зберігаються місце роботи, посада та середній заробіток, може бути припинений у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

Однак із початком повномасштабного вторгнення у зв'язку зі змінами в трудовому законодавстві, щодо запровадження додаткових гарантій для мобілізованих громадян у цьому спорі було поставлено крапку. Так, у своїх роз'ясненнях від 5 квітня 2022 року Південно-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці зазначило, що мобілізованого працівника не потрібно звільняти після закінчення дії строкового трудового договору.

У такому разі строковий трудовий договір не переростає в безстроковий, просто фактичний строк його дії продовжується на період служби працівника, і щойно його буде демобілізовано — його можна буде звільнити.

У постанові від 8 грудня 2021 року у справі № 545/1415/20 Верховний Суд звернув увагу, що передбачені частиною третьою статті 119 КЗпП гарантії надаються не тільки особам, які були призвані на військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, але і тим, що були прийняті на військову службу

за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці чи настання особливого періоду. Подібні висновки викладені в постанові Великої Палати Верховного Суду від 26 серпня 2020 року у справі № 813/402/17 (провадження № 61-609апп19).

Також категорії осіб, з якими можна укласти строковий договір (контракт), визначаються окремими профільними законами. Так, відповідно до частини 1 статті 21 Закону України «Про культуру» від 14.12.2010 № 2778-VI керівники державних і комунальних закладів культури призначаються на посаду шляхом укладення з ними контракту строком на п'ять років за результатами конкурсу. Аналогічні положення можна знайти в законах України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.99 № 586-XIV, «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII тощо.

Окремо варто звернути увагу на особливості укладення строкових трудових договорів з працівниками освітніх закладів та безпосередньо науково-педагогічними працівниками.

Підпунктом 2 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-IX передбачено, що набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з педагогічними працівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, яким виплачується пенсія за віком, згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 КЗпП. Керівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти зобов'язані припинити безстрокові трудові договори з педагогічними працівниками таких закладів освіти, яким виплачується пенсія за віком, з одночасним укладенням з ними трудових договорів строком на один рік.

Нещодавно Конституційний Суд визнав неконституційним вичезазначене положення про переведення вчителів-пенсіонерів на строкові трудові договори. Таке рішення від 7 лютого 2023 року № 1-р/2023 він ухвалив, розглянувши подання народних депутатів

щодо відповідності Конституції окремих положень Закону України «Про повну загальну середню освіту».

Велика палата Конституційного Суду України встановила, що установлення для педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та отримують пенсію за віком, можливості укладення з ними виключно строкових трудових договорів, на відміну від педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які не досягли пенсійного віку та не отримують пенсії за віком, становить безпідставне та необґрунтоване обмеження прав цих осіб у трудових відносинах за ознакою віку та юридичним фактом отримання пенсії за віком.

Закон України «Про освіту» визначає обов'язковість укладення строкового договору (контракту) з керівником закладу освіти, обраним (призначеним) у порядку, встановленому законодавством та установчими документами закладу освіти. Відповідно до статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-IX педагогічні працівники закладів освіти приймаються на роботу за трудовими договорами відповідно до вимог цього Закону та законодавства про працю.

Таке формулювання правової норми не забороняє укладення строкового договору з педагогічними працівниками. А тому на практиці прийняття на посаду працівників навчальних закладів за строковими трудовими договорами є можливим.

А от прийняття на роботу на умовах строкового трудового договору (контракту) наукових і науково-педагогічних працівників узагалі стало нормою. Можливість укладення з ними контракту передбачено в Законі України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, а у випадку наукових працівників — це передбачено в самому визначенні. Так, відповідно до частини 3 статті 53 зазначеного Закону наукові працівники — це особи, які за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-організаційну діяльність та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання.

Часто у вищих навчальних закладах такі строкові трудові договори з науково-педагогічними працівниками укладаються лише на один навчальний рік. Вважаємо, що можливість укладення строкового трудового договору (контракту) з освітянами має негативне значення, адже дозволяє керівникам відповідних установ здійснювати певний тиск на працівників закладів освіти після закінчення строку дії договору під час вирішення питання про продовження трудових відносин.

Цікавими є також особливості припинення строкового трудового договору з особами, що обіймають керівні посади на підприємствах, зокрема з директорами товариств.

Так, у справі № 469/1055/20 особа, яка обіймала посаду виконавця обов'язків директора сільськогосподарського товариства з обмеженою відповідальністю, просила суд визнати недійсним рішення учасників СТОВ та наказ про її звільнення у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків та поновити її на посаді.

У постанові 20 грудня 2021 року у цій справі Верховний Суд посилався на рішення Великої Палати Верховного Суду в постанові від 23 лютого 2021 року у справі № 753/17776/19 (провадження № 14-163зс20), у якому було зазначено, що корпоративні права учасників товариства є об'єктом захисту, визначеним статтею 13 Конституції України, зокрема, у спосіб, передбачений частиною третьою статті 99 ЦК України, згідно з якою повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень.

Припинення повноважень члена виконавчого органу товариства відповідно до частини третьої статті 99 ЦК України є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснення членом його виконавчого органу управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. За природою корпоративних відносин юридичній особі приватного права, органу управління, учасникам

товариства має бути надано можливість у будь-який час оперативно відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції зі шкодою (чи можливою шкодою) для інтересів товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень.

За змістом положень частини третьої статті 99 ЦК України компетентному (уповноваженому) органу товариства надано право припиняти повноваження члена виконавчого органу в будь-який час, на свій розсуд, з будь-яких підстав чи без зазначення жодних підстав. Така форма захисту є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах з особою, якій вони довірили здійснювати управління товариством, і не може розглядатися в площині трудового права.

Згідно з пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП, крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку припинення повноважень посадових осіб. Тобто пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП кореспондує з положеннями частини третьої статті 99 ЦК України.

Отже, здійснення компетентним органом господарюючого суб'єкта права на усунення від посади відповідно до статті 99 ЦК України можливе в порядку реалізації ним своїх корпоративних прав у разі, якщо інше не передбачено статутом, і як підстава такого звільнення може бути зазначено посилання на пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП.

Такі висновки послідовно висловлювалися Великою Палатою Верховного Суду у постановках від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 (провадження № 14-670цс19), від 13 жовтня 2020 року у справі № 683/351/16-ц (провадження № 14-113цс20) та від 12 січня 2021 року у справі № 127/21764/17 (провадження № 14-115цс20).

Підсумовуючи, Верховний Суд у своєму рішенні зазначив, що таке звільнення відповідає правовій ситуації, наведеній у частині третій статті 99 ЦК України, а тому правомірність ухвалення

рішення про припинення повноважень особи як директора товариства підлягає розгляду в порядку господарського судочинства.

Таким чином, припинення дії строкового трудового договору має свої особливості, які залежать від суб'єкта, з яким було укладено такий договір. Ці особливості зумовлені різним підходом законодавця до визначення правового статусу в трудових відносинах окремих категорій працівників, а також наявністю додаткових трудових гарантій. Ці відмінності мають вагомe значення на практиці, під час безпосереднього здійснення процедури припинення дії строкового трудового договору. Неврахування цих особливостей може мати наслідком, як відображено у відповідній судовій практиці, скасування судом рішення про звільнення.

2.4. Судова практика з питань укладення та виконання строкових трудових договорів

Особливості укладення та виконання строкових трудових договорів. Трудовий договір — це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. Згідно з трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 14 травня 2021 року у справі № 280/4139/18 (адміністративне провадження № К/9901/35626/19).

Обставини справи. Проведення інспекційного відвідування на факт установлення саме трудових відносин, під час якого роботодавцем надано ГУ Держпраці у Запорізькій області документи, які підтверджують факт укладання протягом червня — липня 2018 року з працівниками саме цивільно-правових договорів у формі трудових угод, за умовами яких ці особи взяли на себе обов'язок у певний

строк виконувати роботу покоївки, реалізатора, адміністратора, а роботодавець взяла на себе обов'язок здійснити оплату за виконану роботу у визначеній сумі.

Предметом угод був саме процес роботи (прибирання номерів та б/в «Любов», реалізація продуктів з овочевої палатки, виконання обов'язків адміністратора), а не результат праці, який можна виміряти в конкретних величинах. Ці особи мали дотримуватися певного трудового розпорядку (мали встановлений вихідний, обідню перерву), а оплата праці здійснювалася відповідно до фактично відпрацьованого часу. Роботодавцем також надано ГУ Держпраці у Запорізькій області письмові пояснення, що трудові угоди із цими особами є цивільно-правовими договорами, у зв'язку з чим повідомлення до органів Державної фіскальної служби не подано.

Висновки Верховного Суду. Згідно з приписами статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Згідно з частиною першою статті 3 КЗпП законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Статтю 4 КЗпП визначено, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

За змістом статті 21 КЗпП трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Працівник має право реалізувати свої здібності

до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Статтею 24 КЗпП передбачено, що трудовий договір укладається, зазвичай, у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Системний аналіз вищевикладених положень дає змогу дійти висновку, що трудовий договір — це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. Згідно з трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову

функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється.

Аналогічний висновок викладений у постановах Верховного Суду, зокрема від 04.07.2018 у справі № 820/1432/17, від 24.12.2019 у справі № 823/1167/16, від 05.02.2020 у справі № 620/3913/18, від 06.02.2020 у справі № 0840/3690/18, від 03.03.2020 у справі № 1540/3913/18.

Водночас взаємовідносини фізичної особи і роботодавця можуть виникати на підставі як трудового, так і цивільно-правового договору. При цьому сторони цивільно-правової угоди укладають договір у письмовій формі згідно з вимогами статті 208 Цивільного кодексу України (далі — ЦК України).

Частиною першою статті 638 ЦК України передбачено, що договір є укладеним, якщо сторони в належній формі досягли згоди з усіх істотних умов договору. Істотними умовами договору є умови про предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів цього виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї зі сторін має бути досягнуто згоди.

Відповідно до статті 901 ЦК України за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором.

Згідно зі статтею 902 ЦК України виконавець повинен надати послугу особисто. У випадках, встановлених договором, виконавець має право покласти виконання договору про надання послуг на іншу особу, залишаючись відповідальним у повному обсязі перед замовником за порушення договору.

Основною ознакою, що відрізняє цивільні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. Згідно із цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату.

Водночас виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу

відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча і може бути з ними ознайомлений, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, працівник не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки та не видається розпорядчий документ про прийняття його на роботу на певну посаду.

Колегія суддів наголошує, що згідно з положеннями частини третьої статті 24 КЗпП працівник не може бути допущений до роботи, зокрема, без укладення трудового договору, який повинен бути оформлений наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу.

Колегія суддів зауважує, що частину четверту статті 24 КЗпП, якою було передбачено, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи, виключено на підставі Закону України від 28.12.2014 № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці».

УКЛАДЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Правова позиція Верховного Суду. 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 (частина 2 статті 23 КЗпП).

Порядок оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором такий же, як і за безстроковим. Але при цьому факт укладання 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.

Укладення трудового договору на визначений строк за відсутності умов, зазначених у частині другій статті 23 КЗпП, є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку. Тобто

такі договори вважатимуться укладеними на невизначений строк від часу їх укладення.

У зв'язку із закінченням строку може бути припинений тільки строковий трудовий договір, укладений як строковий відповідно до закону. Якщо ж строковий трудовий договір укладено всупереч правилам статті 23 КЗпП, то умова про строк є незаконною. Трудовий договір у такому разі вважається укладеним на невизначений строк і не може бути припинений у зв'язку із закінченням строку.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 26 травня 2021 року у справі № 457/295/20 (провадження № 61-1664св21).

Обставини справи. Суди встановили, що згідно з рішенням Трускавецької міської ради від 22 листопада 2018 року № 1121 з 1 лютого 2019 року в Трускавецькій міській лікарні створено госпрозрахункове стоматологічне відділення із зубопротезною лабораторією. Цим рішенням головному лікарю Трускавецької міської лікарні доручено до 15 грудня 2018 року розробити відповідний штатний розпис зазначеного відділення (із введенням його в дію з 1 лютого 2019 року). 31 січня 2019 року позивач виявив бажання працевлаштуватися в новоствореному госпрозрахунковому стоматологічному відділенні із зубопротезною лабораторією на 0,5 ставки лікаря-стоматолога-ортопеда з 1 лютого 2019 року, що підтверджується копією заяви позивача від 31 січня 2019 року.

Згідно з резолюцією, яка є на вказаній заяві, роботодавець виявив бажання укласти з позивачем строковий трудовий договір строком на 1 рік.

Відповідно до наказу КНП «Трускавецька міська лікарня» Трускавецької міської ради від 1 лютого 2019 року № 42-к працівника призначено на роботу на посаду 0,5 ставки лікаря-стоматолога-ортопеда госпрозрахункового стоматологічного відділення із зубопротезною лабораторією на умовах строкового трудового договору строком на 1 рік з 1 лютого 2019 року до 31 січня 2020 року (на підставі заяви). Згідно з наказом КНП «Трускавецька міська лікарня» Трускавецької міської ради від 30 січня 2020 року № 12-к працівника 31 січня 2020 року звільнено із займаної посади лікаря-стоматолога-ортопеда госпрозрахункового стоматологічного

відділення із зубопротезною лабораторією у зв'язку із закінченням строку трудового договору згідно з пунктом 2 статті 36 КЗпП.

З трудової книжки працівника судом установлено, що до неї внесено запис від 1 лютого 2019 року № 24, відповідно до якого працівника призначено на роботу на посаду 0,5 ставки лікаря-стоматолога-ортопеда госпрозрахункового стоматологічного відділення із зубопротезною лабораторією на умовах строкового трудового договору строком на 1 рік з 1 лютого 2019 року до 31 січня 2020 року, підстава: наказ від 1 лютого 2019 року № 42-К та запис від 31 січня 2020 року № 25 про його звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору, пункт 2 статті 36 КЗпП, наказ від 30 січня 2020 року № 12-к.

Висновки Верховного Суду. Трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, установлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи (стаття 23 КЗпП).

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.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк установлюється погодженням сторін і може визначатися як конкретним строком, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною; особи, яка звільнилася з роботи у зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт)).

Отже, строковий трудовий договір може бути укладено лише у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

Таким чином, умовами укладення строкового трудового договору є: 1) характер виконуваної роботи; 2) умови виконання роботи; 3) інтереси працівника; 4) інші випадки, передбачені законодавчими актами.

Відповідно до частини третьої статті 24 КЗпП укладення трудового договору оформлюється наказом чи розпорядженням

власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково має бути зазначений у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором. У трудовій книжці робиться запис без посилання на строковий характер трудових відносин.

Укладення трудового договору на визначений строк за відсутності умов, зазначених у частині другій статті 23 КЗпП, є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку. Тобто такі договори вважатимуться укладеними на невизначений строк від часу їх укладення.

Таким чином, порядок оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором такий же, як і за безстроковим. Але при цьому факт укладання 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.

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП підставою припинення трудового договору є закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

На цій підставі може бути припинений тільки строковий трудовий договір, укладений як строковий відповідно до закону. Якщо ж строковий трудовий договір укладено всупереч правилам статті 23 КЗпП, то умова про строк є незаконною. Трудовий договір у такому разі вважається укладеним на невизначений строк, і він не може бути припинений у зв'язку із закінченням строку.

Як установили суди, у заяві працівника про призначення його на роботу від 31 січня 2019 року останній просив прийняти його на роботу на посаду 0,5 ставки лікаря-стоматолога-ортопеда госпрозрахункового стоматологічного відділення із зубопротезною лабораторією. У заяві про призначення на роботу працівника не зазначено, що він просив прийняти його на роботу на умовах строкового договору.

За таких обставин правильним є висновок суду про те, що укладений між сторонами трудовий договір є безстроковим, оскільки немає доказів досягнення згоди щодо укладення саме строкового

трудового договору та доказів того, що укладення строкового договору відповідало інтересам позивача, а також його волевиявленню. Отже, звільнення позивача на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП є незаконним.

Крім того, колегія суддів враховує, що за нормами чинного законодавства посада лікаря-стоматолога-ортопеда не належить до професій і посад, з якими в обов'язковому порядку укладаються контракти чи строкові трудові договори, а відповідачем не надано доказів про наявність підстав, передбачених статтею 23 КЗпП, для укладення строкового трудового договору.

ТЕРМІН ДІЇ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ МОЖЕ ВИЗНАЧАТИСЯ НАСТАННЯМ ПЕВНОЇ ПОДІЇ

Правова позиція Верховного Суду. Термін дії строкового трудового договору може визначатися не лише конкретним строком, а й настанням певної події (наприклад, повернення на роботу працівника з відпустки для догляду за дитиною).

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 16 листопада 2022 року у справі № 161/13312/20.

Обставини справи. Судами встановлено, що 19 грудня 2017 року між працівником і Волинською обласною радою укладено контракт.

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 (частина друга статті 23 КЗпП).

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк установлюється погодженням сторін і може визначатися як конкретним терміном, так і часом настання певної події.

Зазначений висновок викладено в постанові Верховного Суду від 6 липня 2022 року у справі № 275/404/21.

Позивач виявив бажання на укладення саме строкового трудового договору та погодився на його умови, у тому числі й на його строковий характер.

Висновки Верховного Суду. Суди залишили поза увагою те, що в пункті 24 контракту від 19 грудня 2017 року працівник і КП «Волинське обласне дитяче територіальне медичне об'єднання» погодили термін його дії, а саме: з 19 грудня 2017 року до 18 грудня 2020 року.

Днем звільнення вважається останній день роботи, тобто день звільнення є останнім робочим днем.

Подібні висновки викладено в постановках Верховного Суду від 2 вересня 2019 року у справі № 237/4712/17-ц, від 26 серпня 2020 року у справі № 487/5391/17.

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП підставами припинення трудового договору є закінчення його строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Отже, суд першої інстанції, поновлюючи працівника на роботі та дію контракту, не врахував, що між позивачем і Волинською обласною радою 19 грудня 2017 року укладено контракт зі строком дії до 18 грудня 2020 року.

Установивши, що працівника звільнено з порушенням вимог закону, суд першої інстанції дійшов правильного висновку про поновлення його на роботі, проте залишив поза увагою, що таке поновлення можливе лише до закінчення строку дії контракту, тому рішення суду першої інстанції в цій частині необхідно змінити.

Зазначений висновок узгоджується з правовою позицією Верховного Суду, викладеною в постанові від 29 липня 2022 року у справі № 130/219/21.

Згідно з пунктом 24 контракту від 19 грудня 2017 року протягом двох останніх місяців строку дії контракту сторони можуть укласти угоду про продовження дії контракту на новий строк. Якщо така угода до дня закінчення дії контракту не буде укладена, контракт вважається припиненим.

У пункті 29 контракту від 19 грудня 2017 року працівник і КП «Волинське обласне дитяче територіальне медичне об'єднання» підтвердили, що цей контракт укладено у двох примірниках, які зберігаються в кожній зі сторін і мають однакову юридичну силу.

Умови зазначеного контракту не містять положень щодо автоматичної його пролонгації. У матеріалах справи відсутні докази,

що протягом двох останніх місяців строку дії контракту від 19 грудня 2017 року сторони уклали угоду про продовження дії цього контракту на новий строк.

Припинення трудового договору після закінчення строку не потребує заяви або якогось волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він уже виявив, коли писав заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час позивач висловив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП.

Подібні висновки викладено в постанові Верховного Суду від 21 травня 2020 року у справі № 489/3814/18.

Оскільки для продовження дії трудового договору, укладеного на певний строк, потрібне волевиявлення на продовження трудових відносин як роботодавця, так і працівника; у цій справі сторони визначених контрактом дій не вчинили і згоди щодо продовження його дії чи переукладення на новий строк не дійшли, а судові рішення не може замінювати визначену контрактом процедуру, касаційний суд дійшов висновку про те, що правові підстави для поновлення дії контракту за встановлених обставин відсутні.

ОБСТАВИНИ, ЯКІ НЕОБХІДНО ВРАХОВУВАТИ ПРИ ВИРІШЕННІ ПИТАННЯ ПРО МОЖЛИВІСТЬ УКЛАДЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Правова позиція Верховного Суду. Вирішуючи питання про можливість укладення строкового трудового договору, необхідно враховувати:

- 1) характер виконуваної роботи, який передбачає можливість установлення трудових відносин на невизначений строк;
- 2) умови виконання роботи, які мають бути такими, що обмежуються певним періодом чи обсягом роботи;
- 3) інтереси працівника;
- 4) чи такий договір прямо визначений у законодавчих актах як строковий;

5) дотримання вимог, передбачених частиною другою статті 39-1 КЗпП.

Детально в постанові Верховного Суду від 10 квітня 2019 року у справі № 522/9763/17-ц (провадження № 61-3212св19).

Обставини справи. Працівник із квітня 2001 року працював в ОНУ імені І. І. Мечникова за строковим трудовим договором як працівник, зайнятий ремонтом та обслуговуванням технологічного обладнання та електрообладнання.

У кінці кожного року працівник подавав заяви про укладення з ним трудового договору наступного року. Так, згідно із заявою від 26 листопада 2014 року працівник просив укласти трудовий договір на посаді електромонтера на 2015 рік.

Наказом ОНУ імені І. І. Мечникова від 10 грудня 2015 року № 3377-18 «Про звільнення» працівника було звільнено з посади з 31 грудня 2015 року у зв'язку із закінченням строкового трудового договору. Із зазначеним наказом працівник був ознайомлений, але відмовився його підписати й отримати трудову книжку.

Висновки Верховного Суду. Згідно з частиною другою статті 23 КЗпП, на яку посилався позивач, 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, строковий трудовий договір може бути укладено лише у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

Таким чином, умовами укладення строкового трудового договору є: 1) характер виконуваної роботи; 2) умови виконання роботи; 3) інтереси працівника; 4) інші випадки, передбачені законодавчими актами.

Замість дослідження цих умов, про що зазначалось у позовній заяві, апеляційний суд формально послався лише на те, що позивач трудовий договір не оспорував, а строк його дії закінчився.

Проте для правильного вирішення справи суду необхідно було встановити: чи дійсно характер роботи позивача не передбачав укладення безстрокового трудового договору та чи виконувана ним

робота не може бути постійною; чи були якісь умови виконання цієї роботи, що передбачали укладення саме строкового трудового договору; чи враховувались інтереси працівника.

При цьому апеляційний суд не звернув уваги на те, що в заяві про зарахування на посаду електромонтера від 16 лютого 2007 року позивач не зазначав про строк дії трудового договору, про особисті чи сімейні обставини, які би зумовлювали необхідність укладення з ним саме строкового трудового договору.

Крім того, суд установив, що між сторонами неодноразово переукладався строковий трудовий договір.

Апеляційний суд, пославшись на положення статті 39-1 КЗпП, але без дослідження вищенаведених фактичних обставин, дійшов передчасного висновку, оскільки застосував лише частину першу цієї статті.

Водночас згідно з частиною другою статті 39-1 КЗпП трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Отже, з урахуванням вищенаведеного апеляційному суду слід дослідити та оцінити твердження позивача про відсутність підстав, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, для укладення строкового трудового договору.

За таких обставин судове рішення апеляційного суду не може вважатися законним і обґрунтованим, тому відповідно до пункту 2 частини першої статті 409 ЦПК України воно підлягає скасуванню з переданням справи на новий розгляд до суду апеляційної інстанції.

НАБУТТЯ ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ ХАРАКТЕРУ БЕЗСТРОКОВОГО У РАЗІ ПЕРЕУКЛАДАННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ) ЧИ ПРОДОВЖЕННЯ СТРОКУ ЙОГО ЧИННОСТІ

Правова позиція Верховного Суду. Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 12 травня 2021 року у справі № 756/13167/16-ц (провадження № 61-10921св21).

Обставини справи. Між працівником і роботодавцем ННПМ НАН України укладено контракт, який згодом неодноразово був продовжений, при цьому строкові контракти уклалися за заявами працівника. Підписи працівника на додаткових угодах свідчать про погодження працівника з їх умовами.

Відповідно до підпункту «а» пункту 15 контракту від 19 січня 2011 року однією з підстав його припинення є закінчення строку дії (пункт 2 статті 36 КЗпП).

Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Згідно з частиною другою статті 39-1 КЗпП трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Висновки Верховного Суду. Згідно з частиною третьою статті 21 КЗпП особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Строковий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством. Підставою для укладення строкового трудового договору на вимогу працівника є його заява про прийняття на роботу, в якій зазначаються обставини або причини, що спонукають працівника найматися на роботу за строковим трудовим договором, а також строк, протягом якого він працюватиме. При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк установлюється погодженням сторін

і може визначатися як конкретним терміном, так і часом настання певної події або виконанням певного обсягу робіт. Строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково має бути зазначений у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором.

Підстави припинення трудового договору встановлено статтею 36 КЗпП. Відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП підставою припинення трудового договору є закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення. На цій підставі може бути припинений тільки строковий трудовий договір, укладений як строковий відповідно до закону. Припинення трудового договору після закінчення строку не потребує заяви або якогось волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він уже виявив, коли писав заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час він висловив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП.

Ураховуючи викладене, суди попередньої інстанції дійшли правильного висновку про те, що укладення контракту на певний строк з урахуванням частини третьої статті 21 КЗпП регулюється пунктом 2 частини першої статті 23 КЗпП, що виключає при перекладанні контракту чи продовженні строку його дії застосування частини другої статті 39-1 КЗпП та узгоджується з висновками, викладеними в постанові Верховного Суду від 15 квітня 2021 року у справі № 274/6853/18 (провадження № 61-12067св20).

При цьому, встановивши, що у працівника не було законних підстав для скасування в односторонньому порядку додаткової угоди від 30 жовтня 2015 року № 7 до контракту, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про те, що звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку контракту 31 грудня 2015 року відбулося з порушенням норм трудового законодавства, і у зв'язку з таким порушенням негативні наслідки слід усувати шляхом зміни дати звільнення позивача та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Отже, висновки судів попередніх інстанцій щодо зміни дати звільнення працівника з 31 грудня 2015 року на 31 березня 2016 року є правильним.

ЩОДО ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ РОЗІРВАТИ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З ІНШИХ ПІДСТАВ, НІЖ ТІ, ЯКІ ВКАЗАНІ ПРАЦІВНИКОМ У ЗАЯВІ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ

Правова позиція Верховного Суду. При незгоді роботодавця звільнити працівника у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю роботодавець може відмовити в розірванні трудового договору, але не має права розірвати цей договір з інших підстав, які працівник не зазначав.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 13 квітня 2022 року у справі № 344/1017/20 (провадження № 61-16781св21).

Обставини справи. 2 червня 2015 року працівника прийнято на посаду головного економіста відділу контролю та економічної безпеки управління внутрішньої безпеки АТ «Аграрний фонд», 7 листопада 2018 року переведено на посаду заступника начальника відділу з фінансово-економічної безпеки відділу в Івано-Франківській та Чернівецькій областях департаменту середнього та малого бізнесу ПАТ «Аграрний фонд» відповідно до наказу ПАТ «Аграрний фонд» № 446 від 6 листопада 2018 року.

9 грудня 2019 року працівник звернувся із заявою до виконувача обов'язків голови правління ПАТ «Аграрний фонд» про звільнення за власним бажанням на підставі частини третьої статті 38 КЗпП.

Наказом ПАТ «Аграрний фонд» від 9 грудня 2019 року № 550-К ОСОБА_1 звільнено із займаної посади за власним бажанням на підставі частини першої статті 38 КЗпП з виплатою грошової компенсації за 26 календарних днів невикористаної щорічної відпустки за період роботи з 2 червня 2015 року по 9 грудня 2019 року; 12 календарних днів щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці за період роботи з 3 січня 2017 року по 9 грудня 2019 року.

19 грудня 2019 року працівнику засобами поштового зв'язку направлено трудову книжку, засвідчену копію заяви про звільнення, засвідчений витяг з наказу ПАТ «Аграрний фонд» від 9 грудня 2019 року № 550-К, довідку від 17 грудня 2019 року та розрахунковий лист, які ним отримано 23 грудня 2019 року.

Висновки Верховного Суду. У частині шостій статті 43 Конституції України передбачено, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

За змістом статті 22 КЗпП будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

Згідно з пунктом 4 частини першої статті 36 КЗпП однією з підстав припинення трудового договору є розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП).

У частині першій статті 38 КЗпП передбачено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (частина третя статті 38 КЗпП).

Відповідно до частини четвертої статті 263 ЦПК України при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин суд враховує висновки щодо застосування відповідних норм права, викладені в постановах Верховного Суду.

У постанові Верховного Суду України від 22 травня 2013 року у справі № 6-34цс13 зазначено, що «за змістом статті 38 КЗпП працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно. У разі, якщо вказані працівником причини звільнення — порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП) — не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору

на звільнення за власним бажанням без посилання на частину третьою статті 38 КЗпП».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 9 листопада 2021 року у справі № 712/513/20 (провадження № 61-18331св20) вказано, що «при незгоді роботодавця звільнити працівника із підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП, останній може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися».

Звільнення працівника з підстав, не передбачених законом, або з порушенням встановленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника. За змістом частини першої статті 235 КЗпП працівник підлягає поновленню на попередній роботі в разі незаконного звільнення, під яким слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом.

Суди встановили, що працівник 9 грудня 2019 року подав заяву про звільнення з підстав неодноразового порушення відповідачем його прав, зокрема, порушення строків періодичності виплати заробітної плати, невивиплати частини заробітної плати. Тобто позивач мав волевиявлення на звільнення саме з підстав, передбачених у частині третій статті 38 КЗпП.

Встановивши відсутність порушень роботодавцем законодавства про працю, суди дійшли правильного висновку про відсутність підстав для звільнення позивача за частиною третьою статті 38 КЗпП, проте вважали відсутніми підстави для скасування наказу про звільнення, поновлення позивача на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки позивач не бажав продовжувати трудові відносини з відповідачем після зміни умов праці, а доказів того, що заява про звільнення суперечила його волевиявленню, не надано.

Колегія суддів висновок суду вважає таким, що не відповідає обставинам справи та вимогам закону, оскільки в разі, якщо зазначені працівником причини звільнення — порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП) не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має

права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на частину першу статті 38 КЗпП. Для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення мають причини, що спонукали працівника до написання заяви про розірвання трудового договору з власної ініціативи.

За таких обставин наказ АТ «Аграрний фонд» від 9 грудня 2019 року № 550-К про звільнення ОСОБА_1 за частиною першою статті 38 КЗпП є незаконним і підлягає скасуванню та тягне за собою поновлення порушених прав працівника.

РОЗДІЛ 3.

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

3.1. Трудовий договір із нефіксованим робочим часом

Важливим кроком законодавця на шляху до оновлення трудового законодавства України та приведення його у відповідність до сучасних тенденцій розвитку трудових відносин стало прийняття в липні 2022 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» (далі — Закон). Закон закріпив у межах статті 21-1 КЗпП особливий вид трудового договору — трудовий договір з нефіксованим робочим часом (далі — ТДНЧ).

Метою впровадження такого трудового договору є посилення мобільності працівника, надання йому більшої свободи вибору в реалізації права на працю. Законодавцем при визначенні особливостей ТДНЧ враховано специфіку умов праці великої кількості громадян, які виконують роботу на непостійній основі.

Враховуючи чинні законодавчі зміни, розглянемо, якими є особливості трудового договору з нефіксованим робочим часом.

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Стаття 21-1 КЗпП визначає трудовий договір з нефіксованим робочим часом як особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно в разі її надання роботодавцем, без гарантування того, що така робота буде надаватися

постійно, але з дотриманням умов оплати праці, що передбачені КЗпП.

Як зазначає Міністерство економіки України (далі — Мінекономіки) у своїх роз'ясненнях від 16 серпня 2022 року, на відміну від звичайного трудового договору, яким установлюється обов'язок роботодавця забезпечувати працівника роботою на постійній основі та обов'язок працівника бути постійно присутнім на робочому місці відповідно до встановленого графіка роботи, трудовий договір з нефіксованим робочим часом передбачає виконання роботи за нестандартних умов праці, тобто роботодавець надає й оплачує роботу, а працівник її виконує — лише за наявності такої роботи.

Тому ТДНЧ буде доцільним для сторін трудових відносин у тих випадках, коли в роботодавця періодично виникає потреба в залученні працівників до виконання роботи, яка має непостійний, але повторюваний характер.

Трудовий договір із нефіксованим робочим часом фактично є аналогом поширеного в іноземних державах «zero hour contract». Наприклад, 90 % працівників McDonald's у Великобританії працюють на умовах zero hour contract.

ФОРМА Й ОBOB'ЯЗКОВІ УMOVI ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

ТДНЧ підлягає укладенню в письмовій формі відповідно до вимог пункту 6-2 частини першої статті 24 КЗпП.

31 жовтня 2022 року Мінекономіки оприлюднило на своєму сайті наказ від 26 жовтня 2022 року № 4179 «Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом». Зазначена примірня форма ТДНЧ має рекомендаційний характер для сторін трудових відносин.

Водночас ТДНЧ повинен містити такі умови, які є обов'язковими відповідно до Закону: спосіб і мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків.

Зазначимо, що законодавством не передбачено вимог щодо способу повідомлення працівника про початок виконання роботи. Тому таке повідомлення може здійснюватися як письмово, так і за допомогою засобів електронних комунікацій тощо. Крім того, Закон

не встановлює жодних часових лімітів такого повідомлення. Такі строки можуть установлюватись у тижнях, днях або годинах залежно від специфіки виконуваної роботи. При цьому варто врахувати, що строк повідомлення повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання роботи працівником; спосіб і максимальний строк повідомлення від працівника про готовність стати до роботи або про відмову від її виконання; інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні); розмір оплати праці за залучення до роботи поза межами базових днів або годин.

За необхідності ТДНЧ може встановлювати додаткові підстави для його припинення.

Варто зауважити, що в період дії воєнного стану письмова форма ТДНЧ не є обов'язковою відповідно до положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Сторони за згодою можуть визначати форму трудового договору. Тому в період дії воєнного стану достатньою може бути наявність заяви працівника та наказу роботодавця.

Однак, як зазначає Держпраці у своїх роз'ясненнях, з метою запобігання виникненню трудових спорів рекомендується фіксувати вищезгадані обов'язкові умови ТДНЧ у письмовій формі.

ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ

За ТДНЧ роботодавець самостійно вирішує, коли та на який час необхідно залучити працівника до роботи. Однак діють такі обмеження: кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень.

Базові дні та години — це часові інтервали, в які відповідно до умов ТДНЧ працівник потенційно повинен працювати. Сторони ТДНЧ можуть самостійно на власний розсуд установлювати інтервали в межах вищевказаних максимальних норм. Однак робота в такі базові дні та години надається працівнику тільки у випадку наявності відповідної потреби в роботодавця.

При цьому мінімальна тривалість робочого часу працівника не може бути меншою ніж 32 години на місяць.

Важливо, що працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає її виконання поза межами базових днів і годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи з порушенням мінімальних строків, визначених ТДНЧ.

ОПЛАТА ПРАЦІ

При роботі за ТДНЧ роботодавець повинен виплачувати працівнику заробітну плату за фактично відпрацьований час. Законодавством установлюється також гарантія щодо оплати праці: якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин (наприклад, 20 годин), йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених ТДНЧ.

У випадку відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівнику за фактично виконану роботу за встановленими у ТДНЧ відрядними розцінками.

У разі ненадання роботодавцем роботи працівнику за відрядної системи оплати праці заробітна плата протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівнику в розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за 32 години робочого часу.

Законом також передбачається, що у випадку згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів і годин, така робота має бути оплачена в розмірі, визначеному у ТДНЧ, а в разі перевищення нормальної тривалості робочого часу — у порядку, передбаченому статтею 106 КЗпП. Із цього питання Мінекономіки роз'яснює, що оплата роботи відповідно до статті 106 КЗпП (у подвійному розмірі) провадиться за роботу за ТДНЧ, якщо фактична кількість відпрацьованих працівником годин перевищує нормальну тривалість робочого часу, встановлену законом (40 годин на тиждень). При цьому в подвійному розмірі оплачується різниця між фактичною кількістю відпрацьованих працівником годин і нормальною тривалістю робочого часу, яка встановлена законом (40 годин на тиждень).

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

Якщо працівник відмовляється від виконання роботи в базові дні та години, це є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності у встановленому законодавством порядку (догана, звільнення), крім визначених у законі випадків. Зокрема, це випадки відмови працівника у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також у зв'язку з повідомленням роботодавцем працівника про наявність роботи з порушенням мінімальних строків, визначених ТДНЧ.

ПІДСТАВИ ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ

Працівника, який працює на умовах ТДНЧ, може бути звільнено на загальних підставах, наприклад, за його ініціативою, за згодою сторін тощо. При цьому у ТДНЧ можуть установлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані зі здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного чи структурного характеру.

Законодавством не визначено переліку вищезгаданих підстав, проте вони повинні мати об'єктивний, обґрунтований характер і відповідати вимогам трудового законодавства.

ОБМЕЖЕННЯ ЗА КІЛЬКІСТЮ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ З ПРАЦІВНИКАМИ

Кількість ТДНЧ не може перевищувати 10 % загальної кількості трудових договорів, стороною яких є роботодавець. Водночас ФОП, який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укласти не більше одного такого трудового договору.

Мінекономіки у своїх роз'ясненнях наводить приклад правильно визначення допустимої кількості ТДНЧ у роботодавця. Зокрема, зазначається, що при розрахунку до загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець, необхідно включати і ті ТДНЧ, які будуть укладені. Наприклад, якщо в роботодавця перед укладенням ТДНЧ працює 36 працівників за звичайними

трудовими договорами, то такий роботодавець може укласти 4 ТДНЧ, оскільки в такому випадку загальна чисельність його працівників становитиме 40 осіб ($(36 + 4) \times 10 \% = 4$).

При цьому Мінекономіки не вважає за можливе при визначенні частки 10 % округлювати кількість працівників, які можуть працювати за ТДНЧ, до більшого цілого числа. Наприклад, якщо загальна кількість трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець, становить 17 осіб, то такий роботодавець може укласти не більше 1 ТДНЧ ($(17 + 1) \times 10 \% = 1,8$), тому що для можливості укладення 2 ТДНЧ загальна кількість трудових договорів повинна становити щонайменше 20 ($20 \times 10 \% = 2$).

Слід додати, що Законом передбачена відповідальність за перевищення допустимої кількості ТДНЧ або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за таким трудовим договором, стосовно фактично виконуваної ним роботи. Зокрема, встановлено штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

ПЕРЕХІД НА СТРОКОВИЙ АБО БЕЗСТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Працівник, який відпрацював понад 12 місяців на умовах ТДНЧ, може звернутися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальноствановленого в роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці.

Зі свого боку роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника:

- укласти з працівником строковий чи безстроковий трудовий договір або
- надати працівнику в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.

При цьому законодавство не визначає, яка відмова буде вважатися обґрунтованою. За аналогією зі статтею 22 КЗпП необґрунтованою може вважатися відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

У випадку відмови роботодавця працівник має право повторно звертатися з відповідною вимогою не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця. При цьому Закон не містить обмежень щодо того, скільки разів працівник може використовувати відповідне право.

ПЕРЕВАГИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Робота за ТДНЧ очевидно надає низку переваг для працівників, які раніше залучалися до роботи як фізичні особи — підприємці за цивільно-правовими договорами або взагалі без будь-якого оформлення. Укладаючи з роботодавцем ТДНЧ, працівник має можливість поєднувати роботу в кількох роботодавців і водночас отримує базові соціальні гарантії — відпустки, лікарняні, забезпечення зарплатою тощо.

Важливо, що роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі ТДНЧ, працювати за трудовими договорами з іншими роботодавцями. Виконання роботи за таким договором також не передбачає будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Щодо роботодавців, то перевага ТДНЧ для них полягає в тому, що з дотриманням норм трудового законодавства роботодавці можуть залучати працівників до виконання роботи, яка має непостійний характер, коли для цього є відповідна потреба.

Таким чином, трудовий договір з нефіксованим робочим часом як особливий вид трудового договору пропонує нові можливості трудових відносин і для роботодавців, і для працівників. Очікується, що застосування такого трудового договору сприятиме підвищенню рівня соціальної захищеності осіб, які виконують роботу на непостійній основі. Крім того, така форма роботи є доцільною при змінних обсягах роботи в роботодавця, коли необхідність залучення працівників виникає періодично та неможливо забезпечити постійну повну зайнятість.

3.2. Трудовий договір про надомну та дистанційну роботу. Основна відмінність та нюанси у документальному оформленні

Дистанційна та надомна робота за останні 2 роки, а особливо в період воєнного стану, стала найбільш актуальною для підприємств в Україні. Адже багато працівників, які є ВПО або евакуювалися за межі України, продовжують працювати на українських роботодавців у віддаленому режимі.

Але до 2020 року в Україні не було достатньо врегульовано на законодавчому рівні порядок та умови застосування дистанційної та надомної роботи. Єдиним національним нормативно-правовим актом, який хоч якось раніше регулював надомний режим роботи, довгий час була постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань «Про затвердження положення про умови праці надомників» № 275/17-99 від 29.09.1981, яка і досі є чинною.

30.03.2020 було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX (далі — Закон № 540-IX), яким внесено зміни до статей 24, 60 КЗпП щодо порядку оформлення дистанційної роботи та гнучкого робочого часу.

Вперше визначено поняття дистанційної роботи як форми організації праці.

04.02.2021 прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» № 1213-IX (далі — Закон № 1213-IX), яким внесено зміни до КЗпП та більш детально врегульовано ці питання, включаючи порядок оформлення таких відносин, права й обов'язки працівника та роботодавця, робоче місце й відповідальність за його безпеку, компенсацію витрат та оплату, матеріальну відповідальність тощо.

На європейському рівні положення віддаленої форми праці регулюють:

- ✓ Конвенція МОП про надомну працю № 177 від 20.06.1996 та Рекомендація МОП щодо надомної праці № 184;
- ✓ Конвенція МОП «Про гідну працю домашніх працівників» № 189 від 16.06.2011 та Рекомендація № 201, що регулюють питання фрілансерів.

Проте ці конвенції не ратифіковані Україною, тому їхні норми є лише консультативними.

Наказом Мінрозвитку економіки, торгівлі та с/г України від 05.05.2021 № 886/36508 затверджено Типові форми трудових договорів про надомну та дистанційну роботу.

Закон № 1213-IX розділив дистанційну та надомну роботу на два різні способи організації праці, коли робота виконується працівником поза робочими чи виробничим приміщеннями чи територією роботодавця, але різниця в тому, що:

- ✓ дистанційний працівник сам обирає робоче місце, сам створює безпечні та нешкідливі умови праці й використовує інформаційно-комунікаційні технології;
- ✓ надомний працівник виконує роботу за його місцем проживання або в іншому закріпленому приміщенні та використовує технічні засоби для виробництва продукції або надання послуг, при цьому відповідальність за належні та безпечні умови праці покладено на роботодавця.

Договір про дистанційну роботу — це письмовий договір між працівником і роботодавцем, за умовами якого працівник зобов'язується виконувати певну роботу поза межами приміщення роботодавця (за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором), а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці (інформаційно-комунікаційними технологіями), необхідні для виконання роботи (стаття 60-2 КЗпП).

Особливості дистанційної роботи

1. Працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

2. Працівник розподіляє робочий час на свій розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено в трудовому договорі.
3. За погодженням між працівником і роботодавцем дистанційна робота може поєднуватися з роботою на робочих місцях, якщо про це зазначено в трудовому договорі.
4. Роботодавець повинен забезпечити працівника обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації або виплачувати грошову компенсацію, про що слід зазначити в договорі.
5. Роботодавець зобов'язаний систематично проводити інструктажі (навчання) працівників з питань охорони праці і протипожежної охорони. Можуть проводитися дистанційно з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку.
6. Період відключення — гарантований період вільного часу для відпочинку працівника, при якому працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем.
7. Працівник може бути переведений на дистанційну роботу строком до 2 місяців, якщо були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, сексуального домагання чи інші форми насильства, але за умови можливості виконання трудових функцій віддалено.
8. За можливості можуть працювати дистанційно: вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до 3 років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею 6-річного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Договір про надомну роботу — це письмовий договір між працівником і роботодавцем, за умовами якого робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт

або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця (стаття 60-1 КЗпП).

ОСОБЛИВОСТІ НАДОМНОЇ РОБОТИ

1. Робоче місце працівника є фіксованим і не може бути змінене з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем. Винятком є неможливість виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від працівника причин. У такому разі працівник має право змінити робоче місце за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за 3 робочих дні.
2. Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таких навичок.
3. На працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, якщо інше не передбачено в трудовому договорі.
4. Роботодавець самостійно вирішує, у який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, і забезпечує достовірний облік виконаної роботи.
5. Роботодавець повинен забезпечити працівника засобами виробництва, матеріалами та інструментами, якщо інше не передбачено трудовим договором. Працівник у разі використання своїх інструментів має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 цього Кодексу.

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ І НАДОМНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Договір про дистанційну або надомну роботу обов'язково укладається в письмовій формі (пункт 6-1 статті 24 КЗпП). Дистанційна робота можлива за погодженням із роботодавцем та за наявності технічної можливості.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника, у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна та надомна робота може запроваджуватися

наказом (розпорядженням) без обов'язкового укладення трудового договору в письмовій формі.

Тобто під час воєнного стану дистанційну або надомну роботу можна оформляти наказом.

Але з таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом 2 днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної або надомної роботи.

Запровадження або скасування наказу про дистанційну чи надомну роботу вже працюючому працівнику є зміною істотних умов праці в порядку статті 32 КЗпП, адже змінюються форма організації праці, робоче місце та режим роботи працівника. Про це, зокрема в рішенні від 05.11.2021 у справі № 689/1755/21, зазначив Ярмолинецький районний суд Хмельницької області.

Відповідно до частини 3 статті 32 КЗпП у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Проте відповідно до статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин у період воєнного стану» в період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов. Тобто без дотримання строку 2 місяці.

Типові форми трудового договору про дистанційну та надомну роботу затверджені наказом Міністерства економіки, торгівлі та с/г України від 05.05.2021 № 886/36508, відповідно до яких рекомендовано в письмових договорах зазначати такі розділи:

- 1) загальні положення, де прописати умови праці:
 - посада, випробувальний строк (за необхідності);
 - робоче місце працівника: адреса, способи та умови його зміни (переїзд), повідомлення роботодавця тощо;
 - за основним місцем або за сумісництвом тощо;
- 2) предмет договору:
 - трудові функції працівника залежно від виду роботи, професії або посади: характеристика або опис роботи, вимоги до її виконання;

- 3) строк дії трудового договору:
 - безстроковий;
 - на визначений строк;
 - укладається на час виконання певної роботи;
- 4) умови оплати праці:
 - може зазначатися розмір винагороди залежно від обраної системи або форми оплати праці шляхом установлення оплати за годину, день, місяць роботи або за системою відрядних розцінок тощо;
 - структура та складові заробітної плати;
 - строки і порядок виплати заробітної плати;
- 5) тривалість робочого часу та часу відпочинку:
 - під час виконання роботи за цим договором на працівника поширюється загальний режим роботи підприємства;
 - час, що витрачається працівником на отримання матеріалів (сировини) і здавання продукції, включається до робочого часу;
 - регулювання робочого часу працівника (за наявності);
 - умови, тривалість і порядок надання відпусток;
- 6) матеріально-технічне забезпечення:
 - порядок і строки забезпечення роботодавцем працівника матеріалами виробництва, матеріалами та інструментами (сировиною, напівфабрикатами тощо), порядок і строк здавання готової продукції,
 - визначаються особливості забезпечення, якщо воно покладається на працівника (розмір, порядок і строки виплати працівнику компенсації за використання належних йому інструментів, інших витрат, пов'язаних з виконанням надомної роботи за цим Договором, наприклад оплата за електроенергію, водопостачання тощо);
- 7) комунікація між працівником і роботодавцем:
 - визначаються засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо;
- 8) права та обов'язки працівника (по суті посадові обов'язки);
- 9) права та обов'язки роботодавця;
- 10) персональні дані та конфіденційність;
- 11) відповідальність сторін;
- 12) припинення дії трудового договору.

Типова форма містить лише рекомендації, тому роботодавець і працівник можуть визначити інші умови договору про дистанційну або надомну роботу.

У договорі про дистанційну та надомну роботу обов'язково слід зазначити такі умови:

- ✓ робоче місце працівника: визначене чи ні;
- ✓ працівник персонально відповідає за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці, а роботодавець несе відповідальність за техніку безпеки обладнання, яке передано працівнику при дистанційній роботі, при надомній роботі, навпаки, саме роботодавець забезпечує безпечні та нешкідливі умови праці,
- ✓ обов'язки, які виконуватиме працівник (вид та обсяг роботи);
- ✓ строк договору: строковий або безстроковий договір;
- ✓ періодичність і порядок проведення роботодавцем інструктажів (навчання) працівників з питань охорони праці і проти-пожежної охорони;
- ✓ порядок дистанційної або надомної роботи, наприклад завдання надається на електронну пошту працівника (або через програму) із зазначенням терміну його виконання;
- ✓ порядок і строки виконання завдання керівництва: за розпорядженнями або вільний у виборі інструментів;
- ✓ порядок і строки подання працівниками звітів про виконану роботу;
- ✓ умови оплати праці (зверніть увагу, що якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше, оплата праці проводиться в повному обсязі та у строки, визначені трудовим договором);
- ✓ розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів. Якщо в трудовому договорі про це не зазначити, тоді обов'язок забезпечення, а також оплати витрат, пов'язаних із цим, покладається на роботодавця;
- ✓ порядок і строки забезпечення працівників необхідними обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами.

Сторони можуть визначити інші умови договору про дистанційну роботу.

Зверніть увагу, що при дистанційній роботі забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на працівника, а не на роботодавця, як при надомній роботі.

При цьому при виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом і працівником.

Законом не передбачено автоматичного контролю за дистанційними працівниками. Про це треба роботодавцю подбати окремо і прописати в договорі або в наказі.

Слід у трудовому договорі визначити порядок організації віддаленої роботи (підпорядкованість, час на період відключення (перерва), строки та порядок подання звітів щодо виконаної роботи, порядок і частота перевірки електронної пошти тощо). Рекомендується прописати, як будуть проводитися наради або спілкування з працівниками, наприклад за допомогою таких програм, як Go To Meeting, Zoom, Skype, як та де зберігається документація, наприклад у Dropbox або Google Диск.

Також у трудовому договорі обов'язково варто прописати трудові обов'язки працівника (посадову інструкцію), їх обсяг і чіткий перелік. Написати про трудову дисципліну, якщо є необхідність.

Якщо такі моменти не прописати в договорі (або в наказі на час карантину) і не ознайомити працівника з такими умовами контролю,

то буде неможливо в майбутньому довести порушення працівником трудових обов'язків, наприклад при звільненні.

За нестачу, знищення або пошкодження обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за договором про дистанційну або надомну роботу, працівник може нести повну матеріальну відповідальність. У разі звільнення працівника та неповернення наданого в користування обладнання їх балансова вартість відраховується із сум, належних працівнику при звільненні.

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено з працівником, який користується обладнанням і засобами, які передав йому роботодавець, та який обіймає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану зі зберіганням, обробленням, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей. Перелік таких посад і робіт працівників, з якими підприємством можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність, затверджений постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 14 вересня 1981 року № 259/16.

ПОРЯДОК ПРИПИНЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ АБО НАДОМНОЇ РОБОТИ

Дуже важливо правильно оформити зміну віддаленого режиму роботи на роботу в офісі, адже за своєю суттю це є зміна умов праці, яка потребує дотримання певного порядку. Припинити дистанційну та надомну роботу можна як за заявою працівника, що спрощує процедуру за строками, так і за ініціативи роботодавця, за наказом, але з дотриманням строків зміни істотних умов праці.

Для припинення дистанційної або надомної роботи за ініціативою працівника потрібні:

- заява працівника про переведення з дистанційної роботи на звичайний режим, із зазначенням дати;
- наказ про припинення дистанційної або надомної роботи, переведення на звичайний режим роботи;
- ознайомлення працівника з наказом;

- додаткова угода до трудового договору про дистанційну / надомну роботу (за наявності письмового трудового договору).

Для припинення дистанційної або надомної роботи за ініціативою працівника потрібні:

- наказ про припинення дистанційної або надомної роботи, із зазначенням обґрунтованих підстав, пов'язаних зі зміною організації виробництва та праці, посади працівника, дати переведення на звичайний режим роботи;
- ознайомлення працівника з наказом;
- додаткова угода до трудового договору про дистанційну / надомну роботу (за наявності).

Судових рішень, пов'язаних з дистанційною або надомною роботою, не так багато. Проте вже маємо рішення, якими вирішувалося питання дистанційної або надомної роботи.

Верховний Суд у постанові від 17.06.2022 у справі № 336/795/21, розглядаючи справу про звільнення працівника за прогул, зазначив, що сам собою факт написання заяви, у якій працівник повідомив роботодавцеві про його перехід на дистанційний режим роботи, не є підставою для невиходу на роботу, оскільки такий режим роботи повинен бути належним чином узгоджений та оформлений (наказом або розпорядженням).

Постановою Харківського апеляційного суду від 07.08.2019 у справі № 639/3181/18 розглядалося питання роботи вдома працівниці (архітектора), яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною.

Працівниця звернулася до роботодавця із заявою видати наказ про початок її роботи на посаді архітектора під час перебування у відпустці для догляду за дитиною до трьох років з визначенням її робочого місця — вдома (за місцем її постійного проживання). Проте роботодавець відмовив, оскільки характер роботи архітектора виключає можливість роботи вдома.

Суд установив, що відповідно до статей 18 Закону України «Про відпустку», 179 КЗпП та Положення про умови праці надомників від 29 вересня 1981 року № 275/17-99, працівниця належить до категорії осіб, які мають право працювати вдома.

Відповідно до статті 18 Закону України «Про відпустку» за бажанням працівника в період перебування у відпустці для догляду за дитиною може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Відповідно до Положення про умови праці надомників, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 № 275/17-99, жінки, що мають дітей віком до 15 років, мають переважне право на укладання трудових договорів про роботу на дому.

Право позивача на надомну працю в період відпустки для догляду за дитиною могло бути реалізоване лише за умови, що таку роботу можливо було б виконувати вдома за характером і технологією виробництва.

Однак за характером робіт і технологією виробництва посадові обов'язки архітектора неможливо виконувати в надомних умовах, оскільки характер роботи архітектора має низку особливостей, які унеможливають установлення надомної праці.

Зверніть увагу, що після внесення змін щодо дистанційної та надомної роботи (статті 60-1 та 60-2 КЗпП) розширено категорію осіб, які мають переважне право на віддалену роботу: вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Але за трьох умов: 1) якщо працівник може працювати на умовах надомної роботи, 2) якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, 3) якщо роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

В іншій справі в рішенні Білоцерківського міськрайонного суду Київської області № 357/7412/2 від 05.05.2021 суд установив, що оскільки роботодавцем не забезпечено організацію діловодства, ведення і здавання статистичної звітності дистанційними працівниками, то підстав стверджувати, що працівниця не виконувала трудові обов'язки вдома, немає. Суд задовольнив позов працівниці-дистанційниці, якій не була виплачена в повному обсязі заробітна плата,

оскільки роботодавець в односторонньому порядку запровадив простій, не ознайомивши працівницю з наказом. 19.07.2021 Київський апеляційний суд відкрив апеляційне провадження.

Рішенням Роздільнянського районного суду Одеської області № 511/1777/20 від 14.04.2021 суд поновив працівника, якого було звільнено за прогул, оскільки працівник на підставі наказу був переведений на дистанційну роботу на період дії карантину в Україні. Цей наказ не скасовано, на день відсутності працівника в приміщенні роботодавця карантин діяв, тому підстав для звільнення за прогул не було, оскільки працівник працював удома.

У справі № 160/24063/21 суди скасували припис ГУ Держпраці в Дніпропетровській області, яким роботодавця зобов'язано усунути порушення при встановленні режиму надомної роботи працівнику, оскільки з ним не було укладено письмового трудового договору, як визначено пунктом 6-1 статті 24 КЗпП.

У постанові Третього апеляційного адміністративного суду від 27.10.2022 вказано, що в приписі зазначено: «письмова форма трудового договору, як це передбачено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу», не укладалася. Не забезпечено виконання вимог статті 60-1 КЗпП».

Проте судом встановлено, що згідно з розпорядженням в. о. начальника копрового цеху від 17.08.2021 № 580 «Про надомну роботу ОСОБА_1» з метою застосування попереджувальних заходів, пов'язаних з поширенням на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19 зобов'язано, зокрема: «1. Визначити ОСОБА_1, начальнику ділянки копрового цеху надомну форму організації праці. 2. Робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з керівником».

Таким чином, судом встановлено, що відповідно до частини 8 статті 60 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії надомна робота може бути запроваджена без обов'язкового укладення

трудового договору в письмовій формі і з таким наказом чи розпорядженням працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня прийняття, але до запровадження надомної роботи.

У Постанові Хмельницького апеляційного суду від 21.07.2022 у справі № 689/1755/21 суд установив, що звільнення позивача за прогул відбулося з порушенням вимог трудового законодавства. Скасування наказу про переведення позивача на дистанційну роботу та зобов'язання його з'явитися на роботу безпосередньо на підприємство є зміною істотних умов праці, про що попереджається працівник за два місяці та що відбувається за його згодою.

Так, наказом від 6 травня 2020 року ДП «СГП ДКВС України № 115» на підставі заяви працівника переведено на дистанційну роботу з 6 травня 2020 року.

Згідно з наказом від 13.07.2021, у зв'язку з виробничою необхідністю, яка вимагає безпосередньої присутності на робочому місці, яке розташоване за адресою: АДРЕСА_1, юрисконсульта, скасовано наказ про дистанційну роботу, юрисконсульту з'явитися до підприємства 20.07.2021 для виконання своїх посадових обов'язків.

Наказом «Про звільнення» від 23.07.2021 ОСОБА_1 звільнено з посади юрисконсульта з 23.07.2021 згідно з пунктом 4 статті 40 КЗпП за прогули.

Суд дійшов висновку, що, оскільки переведення ОСОБА_1 з дистанційної роботи на загальний режим роботи було пов'язане не з порушенням гнучкого (дистанційного) режиму роботи, то його підприємство про зміну умов праці повинно було повідомити не пізніше ніж за 2 місяці.

Натомість наказ про зміни умов праці був виданий за 6 днів до дати, в яку позивача було зобов'язано з'явитися для виконання своїх посадових обов'язків за загальним режимом на підприємстві. А звільнення позивача здійснено вже на 10-й день після видання наказу про зміну істотних умов праці.

За таких обставин суд дійшов висновку про відсутність факту порушення позивачем трудової дисципліни, прогулу. У зв'язку з наявністю підстав для поновлення на роботі позивача підлягають задоволенню і вимоги щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

3.3. Контракт як особливий вид трудового договору

Відповідно до частини 3 статті 21 КЗпП контракт — це особлива форма трудового договору, у якому строк його чинності, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

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.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними. Контракт оформлюється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній зі сторін. Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною у письмовій формі.

Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін. У контракті може бути передбачено додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця. Контракт повинен передбачати зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові у разі дострокового розірвання контракту: працівником — з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом; роботодавцем — з підстав, не передбачених чинним законодавством і контрактом. Контрактом може бути встановлено додаткові гарантії працівникові на випадок дострокового припинення контракту з не залежних від працівника причин. За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. Спори

між сторонами контракту розглядаються в установленому чинним законодавством порядку.

Відмінність контракту від трудового договору:

- ✓ контракт укладається тільки у письмовій формі;
- ✓ контракт завжди є строковим трудовим договором;
- ✓ права, обов'язки і відповідальність сторін контракту, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника можуть установлюватися угодою сторін;
- ✓ можуть установлюватися спеціальні умови розірвання контракту, у тому числі достроково (у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених трудовим законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 КЗпП, з урахуванням гарантій, установлених трудовим законодавством і контрактом);
- ✓ контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. Звільнення працівника у цьому разі проводиться відповідно до статті 39 КЗпП;
- ✓ контракт може бути укладений як під час прийняття на роботу, так і згодом;
- ✓ сфера застосування контракту визначається законами України (наприклад, «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про державну службу», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про споживчу кооперацію», «Про товарну біржу», Господарський кодекс України, «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про культуру», «Про місцеві адміністрації», «Про комітети Верховної Ради України» та ін.).

ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ ЩОДО ПОРУШЕНЬ ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ КОНТРАКТІВ

Введення контрактної форми трудового договору замість строкового трудового договору

Правова позиція Верховного Суду. Введення контрактної форми трудового договору замість строкового трудового договору є зміною істотних умов праці.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 31 серпня 2022 року у справі № 712/10591/21 (провадження № 61-5263св22).

Обставини справи. З 1 вересня 2009 року працівник працював керівником фізичного виховання у Черкаському політехнічному технікумі, який перейменовано у Черкаський політехнічний фаховий коледж, за безстроковим трудовим договором.

Черкаський політехнічний фаховий коледж є державним навчальним закладом передвищої фахової освіти, статус якого набув на підставі наказу Міністерства освіти і науки України від 24 березня 2020 року № 435 «Про перейменування Черкаського політехнічного технікуму» та від 14 травня 2021 року № 526 «Про затвердження Статуту Черкаського політехнічного фахового коледжу».

Зміна статусу навчального закладу передбачала приведення організаційної структури навчального закладу до вимог Закону України «Про фахову вищу освіту».

Згідно зі статутом Черкаського політехнічного фахового коледжу питання формування структури та штатного розпису коледжу належить до повноважень директора.

Рішенням педагогічної ради Черкаського політехнічного технікуму від 25 червня 2021 року, яка відповідно до статуту є колегіальним органом, до повноважень якого належить прийняття, за поданням директора, рішень про утворення, реорганізацію, перетворення та ліквідацію структурних підрозділів коледжу, було затверджено перелік структурних підрозділів коледжу.

Наказом директора Черкаського політехнічного технікуму від 29 червня 2021 року введено у дію рішення педагогічної ради Черкаського політехнічного технікуму, ухвалені на засіданні 25 червня 2021 року.

Наказом директора Черкаського політехнічного технікуму від 29 червня 2021 року № 57 «Про зміни організаційної структури та розробку штатного розпису» внесено з 1 вересня 2021 року зміни до організаційної структури навчального закладу та ліквідовано: заочне відділення, відділення загальноосвітньої підготовки, спортивний клуб, перейменовано відділення економіки, лабораторію, створено навчально-методичний, навчальний центр заочної та дуальної освіти, соціально-психологічну службу, кадрову службу тощо. Із цим наказом ознайомлені працівники коледжу, у тому числі позивач.

30 червня 2021 року відповідачем повідомлено листом про заплановані зміни істотних умов праці та йому запропоновано продовжити роботу на тій самій посаді на 0,5 ставки на умовах контракту строком на 1 рік. Попереджено позивача про те, що у разі незгоди його буде звільнено з роботи 31 серпня 2021 року на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП.

Наказом Черкаського політехнічного фахового коледжу від 1 вересня 2021 року № 15 працівника звільнено з роботи на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП у зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи унаслідок зміни істотних умов праці.

Наказом Черкаського політехнічного фахового коледжу від 1 вересня 2021 року № 32 «Про затвердження штатного розпису» введено в дію новий штатний розпис коледжу, з якого вбачається, що з 1 вересня 2021 року змінені назви посад і розмір посадових окладів.

Мотиви, з яких виходить Верховний Суд, та застосовані норми права

Відповідно до частини першої статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Згідно з частиною першою статті 15, частиною першою статті 16 ЦК України кожна особа має право на захист свого цивільного права у разі його порушення, невизнання або оспорювання. Кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого немайнового або майнового права та інтересу.

Відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці, систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Зміна істотних умов праці (розміру оплати праці, тривалості робочого часу, режиму роботи) може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці.

Попередження — це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник із додержанням встановленого строку змінить істотні умови праці. Працівник може цю пропозицію прийняти і продовжувати роботу при змінених істотних умовах праці, а може відмовитися від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці.

Отже, згідно з частиною третьою статті 32 КЗпП у межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших — допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

Відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП підставою припинення трудового договору є відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

Отже, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП.

Зміна істотних умов праці, передбачена частиною третьою статті 32 КЗпП, за своїм змістом не тотожна звільненню у зв'язку зі зміною організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу, оскільки передбачає продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, але за новими умовами праці.

Аналогічні зі змістом правові висновки викладені у постанові Верховного Суду України від 23 березня 2016 року у справі № 6-2748цс15.

У пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Відповідно до частини другої статті 23 КЗпП 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.

Аналіз вказаних положень закону свідчить про те, що для прийняття працівника на роботу за контрактом необхідна пряма

вказівка закону, оскільки ні характер відповідної роботи або умов її виконання, ні інтереси працівника не передбачають у цій справі укладення з ним контракту.

Враховуючи викладене, встановивши фактичні обставини у справі, суд дійшов законного і обґрунтованого висновку про те, що у відповідача, як роботодавця, були відсутні правові підстави для зміни умов праці працівника з безстрокового трудового договору на строковий, оскільки положення трудового законодавства не містять прямої вказівки на можливість укладення з таким педагогічним працівником, який не займає адміністративну посаду в навчальному закладі, строкового трудового договору.

З урахуванням наведеного, оскільки істотні умови праці є оцінним поняттям у трудовому праві, Верховний Суд зазначає, що введення контрактної форми трудового договору є зміною істотних умов праці.

При цьому позивач був звільнений саме згідно з пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП, а не за пунктом 9 частини першої статті 36 КЗпП, який передбачає, що підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені іншими законами.

Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП

Правова позиція Верховного Суду. Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 12 травня 2022 року у справі № 756/13167/16-ц (провадження № 61-10921св21).

Обставини справи. 19 січня 2011 року між роботодавцем і працівником укладений контракт № 1, відповідно до якого працівника призначено на посаду старшого наукового співробітника ННПМ НАН України на строк з 20 січня 2011 року до 31 грудня 2012 року.

Додатковою угодою від 30 жовтня 2012 року № 31 строк дії контракту продовжено до 31 березня 2013 року, додатковою угодою від 31 січня 2013 року № 2 — до 31 грудня 2013 року, додатковою угодою від 23 жовтня 2013 року № 20 — до 31 грудня 2014 року, додатковою угодою від 23 жовтня 2014 року № 6 — до 30 червня 2015 року, додатковою угодою від 29 квітня 2015 року № 15 — до 31 грудня 2015 року, додатковою угодою від 30 жовтня 2015 року № 7 — до 31 березня 2016 року.

Наказом ННПМ НАН України від 21 грудня 2015 року № 250-к працівник звільнений з роботи за угодою сторін на підставі пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП.

Рішенням Апеляційного суду м. Києва від 14 вересня 2016 року у справі № 22ц/796/10299/2016 визнано незаконним та скасовано наказ від 21 грудня 2015 року № 250-к про припинення роботи за контрактом з 31 грудня 2015 року за угодою сторін (пункт 1 статті 36 КЗпП) працівника, старшого наукового співробітника відділу зоології (контракт від 19 січня 2011 року № 1).

Наказом ННПМ НАН України від 15 вересня 2016 року № 145-к визнано недійсним і скасовано наказ від 21 грудня 2015 року № 250-к про припинення роботи за контрактом працівника за угодою сторін (пункт 1 статті 36 КЗпП); припинено роботу за контрактом у зв'язку із закінченням терміну його дії з 31 грудня 2015 року (пункт 2 статті 36 КЗпП).

16 вересня 2016 року ННПМ НАН України видано наказ № 146-к про скасування укладеної з працівником додаткової угоди до контракту від 30 жовтня 2015 року за № 7 про продовження дії контракту від 19 січня 2011 року № 1.

Мотиви, з яких виходив Верховний Суд, та застосовані норми права

Згідно з частиною третьою статті 21 КЗпП особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Суди встановили, що між працівником і роботодавцем укладено контракт, який згодом неодноразово був продовжений, при цьому строкові контракти укладалися за заявами працівника. Підписи працівника на додаткових угодах свідчать про його погодження з їх умовами.

Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Згідно з частиною другою статті 39-1 КЗпП трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Ураховуючи викладене, укладення контракту на певний строк з урахуванням частини третьої статті 21 КЗпП регулюється пунктом 2 частини першої статті 23 КЗпП, що виключає при переукладанні контракту чи продовженні строку його дії застосування частини другої статті 39-1 КЗпП та узгоджується з висновками, викладеними у постанові Верховного Суду від 15 квітня 2021 року у справі № 274/6853/18 (провадження № 61-12067св20).

Закріплення роботодавцем у трудових договорах (угодах) додаткових умов, які покращують становище працівників

Правова позиція Верховного Суду. Закріплення роботодавцем у трудових договорах (угодах) додаткових умов, які покращують становище працівників, не може бути підставою для визнання їх недійсними.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 18 квітня 2022 року у справі № 760/30693/19-ц (провадження № 61-14630св21).

Обставини справи. Рішенням наглядової ради ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика», оформленим протоколом від 30 березня 2018 року № 7, генеральним директором ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика» було обрано працівника на строк з 3 квітня 2018 року по 3 квітня 2021 року.

Рішенням наглядової ради ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика», оформленим протоколом від 3 квітня 2020 року № 8, було затверджено проєкт контракту генерального директора ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика», вирішено підписати контракт у затвердженій редакції з обраним генеральним директором.

Згідно з пунктом 3.1 проєкту контракту генерального директора ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика» на виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, генеральному директору щомісяця виплачується заробітна плата за рахунок коштів ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика»: розмір посадового окладу встановлюється відповідно до штатного розпису.

3 квітня 2018 року між ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика» та працівником був укладений контракт генерального директора ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика».

Відповідно до пункту 1.2 контракту він є трудовим договором. На підставі контракту виникли трудові стосунки між генеральним директором та ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика», які з боку останнього реалізуються виконавчим органом товариства (наглядовою радою). КЗпП, інші нормативні акти, що регулюють трудові правовідносини, поширюються на взаємовідносини сторін за цим контрактом.

Згідно з пунктом 3.1 контракту за виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, генеральному директору щомісяця виплачується заробітна плата за рахунок коштів ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика»: розмір посадового окладу встановлюється відповідно до штатного розпису.

Як можливі доплати до посадового окладу пункту 3.3 та пункту 3.4 контракту, передбачені кошти на представницькі витрати та премія, яка нараховується у випадку наявності прибутку у звітному періоді.

Відповідно до штатного розпису керівників, спеціалістів, службовців ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика» з 2 квітня 2018 року, який затверджений наказом генерального директора ОСОБА_1 від 4 квітня 2018 року № 105/1, посадовий оклад генерального директора становить 30600,00 грн.

Відповідно до наказу (розпорядження) про переведення на іншу роботу від 2 квітня 2018 року працівника № 84-к було переведено на посаду генерального директора з окладом у розмірі 30600,00 грн.

Наказом генерального директора ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика» ОСОБА_1 від 21 грудня 2018 року № 444 внесено зміни до штатного розпису та збільшено оклад генерального директора до 34200,67 грн.

З 10 вересня 2019 року ОСОБА_1 було звільнено з посади генерального директора відповідно до наказу від 10 вересня 2019 року № 233-к.

У розмірі, передбаченому штатним розписом, затвердженим самим же позивачем, він отримував заробітну плату під час роботи в ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика».

Згідно з копією угоди № 1 до контракту генерального директора ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика» від 3 квітня 2018 року, яка від імені відповідача підписана головою наглядової ради Пшигоцькою Ж. Б, згідно з пунктом 3 якої сторони домовилися, що за виконання обов'язків генерального директора ОСОБА_1 буде гарантовано отримувати грошову винагороду у розмірі, що становить 2000 доларів США щомісяця, або еквівалент вищевказаної суми в іншій валюті в перерахунку згідно з курсом НБУ на день виплати.

Мотиви, з яких виходить Верховний Суд, та застосовані норми права щодо вимог працівника про стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні

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. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Враховуючи, що відповідно до статті 21 КЗпП предметом трудового договору (контракту) є праця (трудова функція) особи, яка є об'єктом саме трудових правовідносин, які повною мірою врегульовані трудовим законодавством (зокрема, статтями 3, 7, 9, 91, 44 КЗпП) положення ЦК України щодо умов дійсності правочину та правових наслідків недійсності правочину не підлягають застосуванню для регулювання суспільних відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту).

Вказаний висновок висловлено, зокрема, у постанові Верховного Суду України від 24 червня 2015 року у справі № 6-530цс15.

Таким чином, скасовуючи рішення суду першої інстанції в частині зустрічних позовних вимог та приймаючи нову постанову у цій частині, апеляційний суд, встановивши наявність між сторонами договору трудових правовідносин, які регулюються нормами трудового й спеціального законодавства, та факт укладення цього договору саме у зв'язку з існуванням трудових правовідносин, дійшов правильного висновку про те, що укладений договір не є правочином у розумінні статті 202 ЦК України, на який поширюються передбачені нормами статей 203, 215 цього Кодексу загальні вимоги щодо чинності правочину та який може бути визнаний недійсним із передбачених ЦК України підстав із застосуванням наслідків недійсності правочину.

Верховний Суд відхиляє посилення касаційної скарги про необхідність відступлення від висновку щодо застосування норм права у подібних правовідносинах, викладеного у постанові Верховного Суду України від 24 червня 2015 року в справі № 6-530цс15, оскільки існує усталена практика у спірних правовідносинах, та за відсутності обґрунтованих мотивів необхідності відступити від висновків щодо застосування норми права у подібних правовідносинах, Верховний Суд не вбачає підстав для відступу від них.

Підставами припинення трудового договору є, зокрема, підстави, що передбачені контрактом (відповідно до пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП).

Правова позиція Верховного Суду. Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 10 листопада 2022 року у справі № 761/20766/20 (провадження № 61-18861св21).

Обставини справи. 15 листопада 2012 року між Державним агентством резерву України та працівником укладений контракт № 52/12, згідно з яким ОСОБА_1 призначається на посаду генерального директора державної установи «Державне агентство резерву

України — Український державний науково-дослідний інститут нанобіотехнологій та ресурсозбереження» терміном на п'ять років з 15 листопада 2012 року до 14 листопада 2017 року.

Згідно з пунктом 1.1 контракту керівник зобов'язується безпосередньо і через адміністрацію установи здійснювати поточне управління (керівництво) установою, забезпечувати ефективне використання і збереження закріпленого за управлінням державного майна, своєчасне виконання завдань з накопичення (прийняття), розміщення, освіження (поновлення), відпуску матеріальних цінностей державного резерву та їх кількісне і якісне зберігання, а також забезпечувати вирішення наукових та науково-дослідних питань як наукового підґрунтя реалізації державної політики у сфері державного резерву, а орган управління майном зобов'язується створити належні умови для установи праці керівника.

Пунктом 2.5 контракту передбачено, що орган управління майном звільняє керівника у разі закінчення контракту, достроково за вимогою керівника, а також з ініціативи органу управління майном у випадку порушень законодавства, статуту установи та умов контракту — за попереднім погодженням Вченої ради та колективу наукових працівників УкрНДІНанобіотехнологій.

Відповідно до підпункту 2.5.1 контракту орган управління майном має право вимагати від керівника достроковий звіт про його дії, якщо останній допустив невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків щодо управління (керівництва) установою та розпорядження її майном, відстороняти керівника від виконання обов'язків на період проведення ревізій фінансово-господарської діяльності установи і службових розслідувань.

За пунктом 5.3 контракту керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи органу управління майном до закінчення терміну його дії за попереднім погодженням Вченої ради та колективу наукових працівників УкрНДІНанобіотехнологій у разі, зокрема, систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом, одноразового грубого порушення керівником законодавства чи зобов'язань, передбачених контрактом, у результаті чого для установи настали значні негативні наслідки, систематичне (більше двох разів) ігнорування керівником вимог нормативно-

правових актів з питань техніки безпеки, охорони праці, пожежної безпеки тощо.

Контракт від 15 листопада 2012 року № 52/12 із працівником був укладений терміном на п'ять років з 15 листопада 2012 року до 14 листопада 2017 року.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 5 березня 2018 року у справі № 761/4064/18 встановлено, що середньоденна заробітна плата позивача становить 237,95 грн.

Згідно з наказом Державного агентства резерву України від 1 липня 2020 року № 199-к на виконання рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 16 травня 2017 року у справі № 761/39331/15-ц скасовано наказ Державного агентства резерву України від 17 листопада 2015 року № 206-к «Про звільнення з посади генерального директора державної установи «Державне агентство резерву України — Український державний науково-дослідний інститут нанобіотехнологій та ресурсозбереження», поновлено працівника на посаді генерального директора Українського державного науково-дослідного інституту «Ресурс» з 17 листопада 2015 року на строк дії контракту від 15 листопада 2012 року № 52/12 до 14 листопада 2017 року.

Судове рішення про поновлення позивача на посаді прийнято 16 травня 2017 року, проте фактичне його виконання відбулося із прийняттям наказу від 1 липня 2020 року за № 199-к.

Наказом Державного агентства резерву України від 1 липня 2020 року № 200-к звільнено працівника з посади генерального директора Українського державного науково-дослідного інституту «Ресурс» 14 листопада 2017 року на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП.

Висновки Верховного Суду. Особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (частина третя статті 21 КЗпП).

Відповідно до пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП підставами припинення трудового договору є, зокрема, підстави, передбачені контрактом.

Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП (з передбачених контрактом підстав), суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір за наявності умов, визначених сторонами в контракті про його розірвання.

Відповідно до статті 235 КЗпП працівник, звільнений без законної підстави, повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Стаття 23 КЗпП визначає, що трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) укладеним на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Особливою формою трудового договору є контракт, у якому умови, у тому числі щодо строку його дії, встановлюються за угодою сторін.

Закінчення строку дії контракту є підставою для припинення трудових відносин (стаття 36 КЗпП).

Таким чином, підписуючи строковий трудовий договір, працівник надає згоду на роботу на певній посаді на визначений строк і погоджується на припинення такого договору після закінчення строку, на який його укладено.

Вирішуючи питання про поновлення працівника, який працював за строковим трудовим договором, необхідно враховувати відсутність підстав для поновлення на роботі такого працівника у разі, якщо на момент ухвалення судом рішення у справі строк трудового договору закінчився. У такому разі суд може змінити дату звільнення на пізнішу — ту, що відповідає даті закінчення трудового договору, а також формулювання підстави звільнення — на пункт 2 частини першої статті 36 КЗпП (закінчення строку трудового договору).

З урахуванням зазначеного доводи заявника про те, що його контракт із Держрезервом є чинним та має невизначений строк, не підтвердилися.

Видання Державним агентством резерву України наказу від 1 липня 2020 року № 199-к свідчить про виконання рішення суду

(Шевченківського районного суду м. Києва від 16 травня 2017 року у справі № 761/39331/15-ц про скасування наказу про звільнення та поновлення позивача на посаді генерального директора Українського державного науково-дослідного інституту «Ресурс»), проте не свідчить про продовження контракту на невизначений строк. Разом з тим поновлення Держрезервом працівника на роботі тільки в липні 2020 року може бути підставою для притягнення відповідача до відповідальності за несвоєчасне виконання рішення суду.

Водночас указав на те, що апеляційний суд правильно зазначив, що такі аргументи позивача з приводу неврахування судом того факту, що звільнення позивача за закінченням строку дії контракту відбулося через три роки, коли такий строк уже сплинув, правового значення у цій справі не мають, оскільки права позивача у зв'язку з невиконанням рішення про поновлення на роботі протягом трьох років були захищені у спосіб стягнення середнього заробітку за цей період. Вказана обставина не може бути і підставою для задоволення позовних вимог про поновлення позивача на роботі, із чим колегія суддів Верховного Суду погоджується.

Щодо автоматичного продовження дії трудового договору з керівником попереднього комунального закладу, який реорганізовано шляхом перетворення на нову юридичну особу

Правова позиція Верховного Суду. Дія трудового договору з керівником попереднього комунального закладу охорони здоров'я, який реорганізовано шляхом перетворення на нову юридичну особу, не продовжується автоматично на посаду керівника в новоутвореному підприємстві.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 16 лютого 2022 року у справі № 308/8430/19 (провадження № 61-11031св21).

Обставини справи. З 2 січня 2007 року працівниця призначена на посаду головного лікаря Ужгородської міської поліклініки, згідно із записом № 11 трудової книжки. Запису про звільнення працівниця на час розгляду справи судами її трудова книжка не містить.

Рішенням XXXI сесії VII скликання (позачергова) Ужгородської міської ради від 20 грудня 2018 року за № 1375 «Про реорганізацію комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» шляхом перетворення на комунальне некомерційне підприємство «Ужгородська

міська поліклініка» Ужгородської міської ради» міська рада вирішила реорганізувати комунальний заклад «Ужгородська міська поліклініка» шляхом перетворення на КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради». Визначено, що КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» є правонаступником всіх майнових прав та обов'язків реорганізованого шляхом перетворення комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка». Утворено комісію з реорганізації шляхом перетворення комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» у складі згідно з додатком. Комісії з реорганізації шляхом перетворення слід повідомити у встановленому законодавством України порядку працівників комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» про реорганізацію закладу шляхом перетворення.

Рішенням XXXV сесії VII скликання (2-ге пленарне засідання) Ужгородської міської ради від 18 квітня 2019 року за № 1505 «Про створення комунального некомерційного підприємства «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» міська рада вирішила створити юридичну особу публічного права — КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» шляхом реорганізації в результаті перетворення юридичної особи публічного права — комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» (пункт 2 рішення); уповноважено Управління охорони здоров'я Ужгородської міської ради на оголошення та проведення конкурсу на зайняття посади керівника КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» (пункт 7 рішення); призначено позивача виконувачем обов'язків директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» до призначення керівника в установленому законом порядку (пункт 8 рішення).

У спірних правовідносинах відбулася реорганізація установи шляхом перетворення юридичної особи публічного права комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» на КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради».

На виконання рішення XXXV сесії VII скликання (2-ге пленарне засідання) Ужгородської міської ради від 18 квітня 2019 року за № 1505 Управлінням охорони здоров'я Ужгородської міської ради видано наказ від 21 червня 2019 року № 102 про затвердження складу конкурсної комісії, за яким у зв'язку з наявністю вакантної посади керівника КНП «Ужгородська міська поліклініка»

Ужгородської міської ради» утворено комісію з проведення конкурсу на зайняття вказаної вакантної посади та затверджено склад комісії.

Наказом Управління охорони здоров'я Ужгородської міської ради від 21 червня 2019 року № 103 «Про оголошення конкурсу» оголошено конкурс на зайняття вакантної посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради», наказано конкурсній комісії оприлюднити інформацію на офіційному сайті Ужгородської міської ради, визначено строк подання документів для участі у конкурсі по 8 липня 2019 року тощо.

Протоколом комісії з проведення конкурсу на зайняття посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» від 16 липня 2019 року № 1 допущено до участі у конкурсі двох кандидатів із 4, які подали заявки, та визначено місце, дату та час конкурсу.

Протоколом комісії з проведення конкурсу на зайняття посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» від 18 липня 2019 року № 2 допущено до участі в конкурсі ще одного кандидата та відхилено головою комісії вимогу позивача про прийом від неї пакета документів на участь у конкурсі у зв'язку з тим, що термін подання документів минув.

Протоколом комісії з проведення конкурсу на зайняття вакантної посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» від 24 липня 2019 року № 3 більшістю голосів членів комісії прийнято рішення зробити подання на ім'я міського голови про призначення директором КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» іншої особи.

Розпорядженням Ужгородського міського голови від 26 липня 2019 року № 316 «Про призначення» призначено іншу особу на посаду директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» з 29 липня 2019 року з укладенням із нею контракту строком на п'ять років.

Наказом Управління охорони здоров'я Ужгородської міської ради від 29 липня 2019 року № 121 «Про призначення» призначено іншу особу на посаду директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» з 29 липня 2019 року.

Листом виконавчого комітету Ужгородської міської ради від 8 серпня 2019 року № 2451/03-17, наданому у відповідь на адвокатський запит ОСО від 31 липня 2019 року, стверджується,

що позивач не звільнена з посади головного лікаря Ужгородської міської поліклініки.

За розпорядженням Ужгородського міського голови від 4 грудня 2019 року № 511 «Про звільнення ОСОБА_2» звільнено ОСОБА_2 з посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» з 4 грудня 2019 року за власним бажанням.

Рішенням XLII сесії VII скликання (2-ге пленарне засідання) Ужгородської міської ради від 24 грудня 2019 року за № 1834 міська рада вирішила визнати таким, що втратив чинність, пункт 8 рішення XXXV сесії VII скликання (2-ге пленарне засідання) Ужгородської міської ради від 18 квітня 2019 року за № 1505 «Про створення комунального некомерційного підприємства «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради», який стосувався призначення позивачем виконувачем обов'язків директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» до призначення керівника в установленому законом порядку.

Наказом Управління охорони здоров'я Ужгородської міської ради від 29 січня 2020 року № 11 «Про оголошення конкурсу» оголошено конкурс на зайняття вакантної посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради», наказано оприлюднити на офіційному сайті Ужгородської міської ради інформацію про початок формування конкурсної комісії, яку слід сформувати не пізніше 13 лютого 2020 року.

Відповідно до Витягу з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань станом на 27 липня 2020 року засновником КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» є Ужгородська міська рада, а директором — ОСОБА_3 з 4 березня 2020 року (запис 1); засновником комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» є Ужгородська міська рада, а керівником — позивач (запис 2). Також зазначено, що 20 червня 2019 року проведено державну реєстрацію припинення юридичної особи у результаті реорганізації.

Висновки Верховного Суду. Згідно зі статтею 104 ЦК України юридична особа припиняється в результаті реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації. У разі реорганізації юридичних осіб майно, права та обов'язки переходять до правонаступників.

Однією з гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений у статті 51 КЗпП правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (частина перша статті 21 КЗпП).

Відповідно до статті 23 КЗпП трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством.

За змістом частини четвертої статті 36 КЗпП у випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств перетворення одного підприємства в інше) дія трудового договору працівника продовжується.

У пункті 7 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що при укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і догляду за дитиною; особи, яка звільнилася з роботи у зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт)).

Пунктом 20 частини першої статті 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» визначено, що виключно на пленарних засіданнях районної, обласної ради вирішуються в установленому законом порядку питання щодо управління об'єктами спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст, районів у містах, що перебувають в управлінні районних і обласних рад; призначення і звільнення їх керівників.

За змістом статті 16 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» заклад охорони здоров'я провадить свою діяльність на підставі статуту (положення), що затверджується власником закладу (уповноваженим ним органом). Керівником закладу охорони здоров'я незалежно від форми власності може бути призначено лише особу, яка відповідає єдиним кваліфікаційним вимогам, що встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Призначення на посаду та звільнення з посади керівника закладу охорони здоров'я здійснюються відповідно до законодавства. Керівники державних і комунальних закладів охорони здоров'я призначаються на посаду уповноваженим виконавчим органом управління власника закладу охорони здоров'я на конкурсній основі шляхом укладання з ними контракту на строк від трьох до п'яти років. Порядок проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я та порядок укладання контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я, а також типова форма такого контракту затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1094 затверджено Порядок проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я. Згідно з пунктом 6 розділу «Умови проведення конкурсу» вказаного Порядку в редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин, орган управління тимчасово (з дня виникнення вакантної посади до призначення керівника закладу за результатами конкурсу) покладає виконання обов'язків керівника закладу на особу із числа штатних працівників закладу.

Аналіз наведених норм права свідчить про те, що трудові відносини, які виникли між виконувачем обов'язків керівника закладу та власником або уповноваженим ним органом, не можуть бути

встановлені на невизначений термін, оскільки посада виконувача обов'язків керівника закладу є тимчасовою і припинення таких трудових відносин закон пов'язує із часом призначення керівника закладу за результатами конкурсу.

Наведене узгоджується з правовими висновками, викладеними у постановках Верховного Суду від 4 березня 2020 року у справі № 235/2741/19 та від 17 червня 2021 року у справі № 352/1754/19.

Доводи касаційної скарги про безстроковість трудових відносин між сторонами не заслуговують на увагу, оскільки трудові відносини, які виникли між виконувачем обов'язків керівника закладу та власником або уповноваженим ним органом, не можуть бути встановлені на невизначений термін, позаяк посада виконувача обов'язків керівника закладу є тимчасовою і припинення таких трудових відносин закон пов'язує із часом призначення керівника закладу за результатами конкурсу.

Так, КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» створено згідно з рішенням XXXV сесії VII скликання (2-ге пленарне засідання) Ужгородської міської ради від 18 квітня 2019 року за № 1505 «Про створення комунального некомерційного підприємства «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» шляхом реорганізації в результаті перетворення юридичної особи публічного права — комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка».

Пунктом 8 рішення XXXV сесії VII скликання (2-ге пленарне засідання) Ужгородської міської ради від 18 квітня 2019 року за № 1505 призначено позивача виконувачем обов'язків директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» до призначення керівника в установленому законом порядку.

Зазначений пункт 8 втратив чинність згідно з рішенням XLII сесії VII скликання (2-ге пленарне засідання) Ужгородської міської ради від 24 грудня 2019 року за № 1834 у зв'язку з проведенням конкурсу на зайняття посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради та розпорядження міського голови від 26 липня 2019 року № 316 «Про призначення».

У пункті 7.2 статуту новоствореного КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради», що міститься в матеріалах справи, вказано, що поточне керівництво (оперативне управління)

підприємством здійснює директор, який призначається на посаду або звільняється з неї, з дотриманням вимог чинного законодавства України. З директором укладається контракт, у якому зазначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність директора, умови звільнення з посади (припинення дії контракту), інші умови найму, передбачені контрактом та чинним законодавством.

Після створення нової юридичної особи — КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» виникли підстави для призначення нового керівника (директора) згідно з його статутом.

Колегія суддів Верховного Суду не погоджується з доводами, що посада головного лікаря та директора є фактично однією і тією ж посадою, оскільки статут КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» не визначає головного лікаря керівником цього підприємства.

Наказом МОЗ України від 31 жовтня 2018 року № 1977 «Про внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск «Охорона здоров'я», що набрав чинності з 1 січня 2019 року, внесено зміни до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого та впровадженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 року № 117.

Цим наказом розмежовані функції генерального директора (директора) та медичного директора у медичних закладах і встановлено, що особи, призначені на посади керівників у сфері охорони здоров'я до набрання чинності цим наказом, продовжують виконувати свої обов'язки до проведення нових конкурсів.

До Випуску 78 «Охорона здоров'я» Довідника кваліфікаційних характеристик професій включено нові кваліфікаційні характеристики: медичний директор та виключено кваліфікаційні характеристики таких посад для нових призначень після 1 січня 2019 року: головний лікар лікувально-профілактичного закладу; головний лікар обласної, центральної міської, міської, центральної районної та районної лікарень; заступник головного лікаря обласної, центральної міської, міської, центральної районної та районної лікарень; заступник головного лікаря з медсестринства. Працівники, які обіймали посади заступника головного лікаря з медсестринства, до набрання чинності цього наказу продовжують виконувати свої обов'язки.

Суд касаційної інстанції погоджується з висновком апеляційного суду, що позивач не є звільненою з посади головного лікаря Ужгородської міської поліклініки, враховуючи норму частини четвертої статті 36 КЗпП, а також з огляду на те, що такий запис відсутній в її трудовій книжці й матеріали справи не містять документів про її звільнення.

Водночас зазначене не може бути підставою для задоволення позовної вимоги про зобов'язання подовжити трудові відносини із позивачем шляхом призначення в порядку переведення її з посади головного лікаря «Комунальний заклад охорони здоров'я «Ужгородська міська поліклініка» на посаду директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради», оскільки призначення на посаду керівника комунального закладу здоров'я здійснюється на підставі проведеного конкурсу, який складається з таких етапів:

- 1) прийняття рішення про проведення конкурсу;
- 2) формування конкурсної комісії (у разі необхідності оновлення її складу);
- 3) підготовка до проведення конкурсу (оприлюднення оголошення про проведення конкурсу, прийняття документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, перевірка поданих документів на відповідність установленим вимогам);
- 4) проведення конкурсу (заслуховування конкурсної пропозиції та проведення співбесіди з кандидатами (претендентами), визначення переможця конкурсу);
- 5) оприлюднення результатів конкурсу.

Створення нової юридичної особи публічного права стало підставою для прийняття власником рішення про оголошення та проведення конкурсу на зайняття посади керівника КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1094 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я».

У зв'язку з установленою процедурою призначення на вакантну посаду керівника комунального закладу охорони здоров'я, наказом Управління охорони здоров'я Ужгородської міської ради

від 21 червня 2019 року № 103 «Про оголошення конкурсу» оголошено конкурс на зайняття вакантної посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради», наказано конкурсній комісії оприлюднити інформацію на офіційному сайті Ужгородської міської ради, визначено строк подання документів для участі у конкурсі, а вже протоколом комісії з проведення конкурсу на зайняття вакантної посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» від 24 липня 2019 року № 3 більшістю голосів членів комісії прийнято рішення зробити подання на ім'я міського голови про призначення директором КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» іншої особи.

Позивач не брала участі у проведенні конкурсу на зайняття посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» (у протоколі комісії з проведення конкурсу на зайняття посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» від 18 липня 2019 року № 2 вказано, що головою комісії ОСОБА_4 відхилено вимогу працівника про прийняття від неї пакета документів на участь у конкурсі у зв'язку з тим, що термін подання документів давно минув) та не була оголошена переможцем такого конкурсу, відповідно підстав укласти з нею контракт як із директором КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради» немає, апеляційний суд дійшов правильного висновку про необґрунтованість відповідної позовної вимоги.

Невнесення відомостей про реорганізацію комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» до трудової книжки позивача свідчить про порушення кадрового обліку на підприємстві, проте зазначене не може бути підставою для задоволення позовної вимоги позивача під № 9. Окрім цього, сама позивач входила до складу комісії з реорганізації комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» згідно з рішенням XXXI сесії VII скликання (позачергова) Ужгородської міської ради від 20 грудня 2018 року за № 1375, яку відповідно до пункту 6.2 цього рішення було уповноважено повідомити у встановленому законодавством України порядку працівників комунального закладу «Ужгородська міська поліклініка» про реорганізацію шляхом перетворення.

Порушення умов контракту за відсутності вини як підстава для припинення його дії

Правова позиція Верховного Суду. З урахуванням особливостей контрактної форми трудового договору наявність чи відсутність вини не є визначальною для припинення дії контракту. Визначальним у цьому випадку є сам факт порушення умов контракту, а встановлена вина керівника лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 23 лютого 2022 року у справі № 171/1808/19 (провадження № 61-13465св21).

Обставини справи. Рішенням Дніпропетровської обласної ради від 1 грудня 2017 року № 296-11/VII «Про трудові відносини з керівниками обласних комунальних підприємств, закладів та установ, що належать до спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Дніпропетровської області» працівника призначено на посаду генерального директора КП ДОР «Аульський водовід».

6 грудня 2017 року між працівником та Дніпропетровською обласною радою укладений контракт № 14-5, термін дії з 6 грудня 2017 року по 6 грудня 2020 року.

Згідно з пунктом 1.1 контракту керівник (генеральний директор) зобов'язується безпосередньо і через адміністрацію підприємства здійснювати поточне управління (керівництво) підприємством, забезпечувати його діяльність, визначену статутом підприємства, виконання фінансового плану, показників ефективності використання і збереження закріпленого за підприємством комунального майна, а орган управління майном (Дніпропетровська обласна рада) зобов'язується створити належні умови для матеріального забезпечення і організації праці керівника.

Пунктом 2.1 контракту передбачено, що керівник здійснює поточне управління підприємством, організовує його виробничо-господарську, соціально-побутову та іншу діяльність, забезпечує виконання завдань підприємства, передбачених законодавством, статутом і цим контрактом.

Відповідно до пункту 2.2 контракту керівник забезпечує: складання в установленому порядку річного фінансового плану та подає його на затвердження органу управління майном, з яким укладено

цей контракт; подавати квартальну та річну звітність, подавати щоквартально органу управління майном звіт про результати виконання показників, передбачених цим контрактом, за встановленою формою; подавати на затвердження проект змін до фінансового плану підприємства або щодо розмірів показників ефективності використання комунального майна; у разі невиконання передбачених контрактом показників керівник подає органу управління майном разом зі звітом пояснення стосовно причин їх невиконання; відповідно до пункту 2.6 контракту орган управління майном має право вимагати від керівника достроковий звіт про його дії, якщо останній не виконує чи неналежно виконує свої обов'язки щодо управління підприємством та розпорядження його майном; відповідно до пункту 2.7.2 керівник підприємства зобов'язаний забезпечити: високоефективну і стабільну роботу підприємства та зміцнення його фінансового стану, динамічний соціально-економічний розвиток, повну та своєчасну сплату обов'язкових платежів та податків до державного та обласного бюджетів, позабюджетних та інших фондів, поточної заробітної плати; зростання продуктивності праці, зниження собівартості та трудомісткості продукції, що виробляється; відповідно до пункту 5.3 керівник може бути достроково звільнений з посади, а цей контракт — розірваний до закінчення терміну його дії, з ініціативи органу управління майном, у тому числі за обґрунтованими пропозиціями Дніпропетровської обласної державної адміністрації, органів місцевого самоврядування і державної виконавчої влади за місцем розташування підприємства у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачені штрафи тощо); у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом зі сплати податків.

Відповідно до листа Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, встановлено, що 22 лютого 2019 року на засіданні НКРЕКП, яке проводилось у формі відкритого слухання, було розглянуто акт планової перевірки від 15 лютого 2019 року № 40, яким встановлено, що КП ДОР «Аульський водовід» (генеральний директор — працівник) не дотримувалося вимог Ліцензійних умов провадження господарської

діяльності з централізованого водопостачання та водовідведення, затверджених постановою Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері комунальних послуг. Просять забезпечити контроль за усуненням підприємством порушень Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з централізованого водопостачання та водовідведення та недопущенню їх надалі.

Розпорядженням голови Дніпропетровської обласної ради від 23 квітня 2019 року № 82 призначено проведення перевірки: використання бюджетних коштів, ефективності використання та збереження майна, що належить до спільної власності територіальних громад, селищ, міст Дніпропетровської області і передане на праві господарського відання до комунального підприємства; ефективності реалізації заходів інвестиційної програми комунального підприємства на 2017, 2018 роки; дотримання керівником комунального підприємства вимог чинного законодавства та контракту від 6 грудня 2017 року № 14-5.

26 квітня 2019 року відповідно до розпорядження голови Дніпропетровської обласної ради «Про тимчасове відсторонення від службових обов'язків керівника КП ДОР «Аульський водовід» відсторонено від виконання обов'язків генерального директора КП ДОР «Аульський водовід», працівника з 26 квітня 2019 року відповідно до статті 46 КЗпП строком на 2 місяці без збереження заробітної плати.

Актом від 15 липня 2019 року, складеним за результатами перевірки, встановлено систематичне невиконання керівником обов'язків, покладених на нього контрактом від 6 грудня 2017 року № 14-5, у період з 1 грудня 2017 року по 1 травня 2019 року, а саме: невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом зі сплати податків; неспроможність керівника виконати контракт у зв'язку із систематичним невиконанням підприємством інвестиційної програми КП ДОР «Аульський водовід»; допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості; протягом двох останніх років спостерігається зростання обсягів дебіторської заборгованості підприємства, при цьому обсяг реалізації продукції підприємства залишається незмінним; у підприємства наявний податковий борг, що становить 43474,3 тис. грн.

За висновками акта службового розслідування: відповідно до пункту 5.3 контракту виявлені факти є підставою для дострокового

звільнення працівника з посади генерального директора КП ДОР «Аульський водовід».

Комісією також запропоновано на черговій сесії Дніпропетровської обласної ради розглянути питання дострокового звільнення працівника з посади генерального директора КП ДОР «Аульський водовід» у порядку пункту 8 частини 1 статті 36 КЗпП.

Відповідно до акта від 17 липня 2019 року, складеного у присутності комісії з проведення службового розслідування, створеної на підставі розпорядження голови обласної ради від 21 червня 2019 року № 100, засвідчено факт неознайомлення працівника з актом службового розслідування від 15 липня 2019 року.

За рішенням Дніпропетровської обласної ради від 16 серпня 2019 року № 496-17/VII до закінчення терміну дії контракту працівника звільнено з посади генерального директора КП ДОР «Аульський водовід» 16 серпня 2019 року відповідно до пункту 8 статті 36 КЗпП; 19 серпня 2019 року призначено іншого працівника генеральним директором КП ДОР «Аульський водовід» з укладенням контракту строком на 1 рік.

Висновки Верховного Суду. Пунктом 5.3 укладеного з позивачем контракту від 6 грудня 2017 року визначені підстави, за якими керівник може бути достроково звільнений з посади, а цей контракт — розірваний до закінчення терміну його дії, з ініціативи органу управління майном, у тому числі за обґрунтованими пропозиціями Дніпропетровської обласної державної адміністрації, органів місцевого самоврядування і державної виконавчої влади за місцем розташування підприємства.

Рішенням сімнадцятої сесії Дніпропетровської обласної ради № 496-17/VII від 16 серпня 2019 року «Про трудові відносини з керівниками обласних комунальних підприємств, закладів та установ, що належать до спільної комунальної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Дніпропетровської області» звільнено працівника, генерального директора КП ДОР «Аульський водовід», 16 серпня 2019 року відповідно до пункту 8 статті 36 КЗпП.

З рішення вбачається, що воно прийнято з урахуванням висновків і рекомендацій постійної комісії обласної ради з питань комунальної власності, житлово-комунального господарства. Однак

у тексті рішення про звільнення позивача не було зазначено, з якої саме підстави, визначеної в контракті, його було звільнено.

Підстави, за наявності яких керівник може бути звільнений, а контракт розірваний з ініціативи органу управління майном достроково до закінчення строку його дії, передбачені пунктом 5.3 контракту, укладеного із працівником.

Однак суди не звернули уваги та не дали належної оцінки тій обставині, що на момент ухвалення судового рішення у справі закінчився строк дії контракту, укладеного з позивачем.

З урахуванням висновків щодо застосування норм права, викладених у постановках Великої Палати Верховного Суду від 29 травня 2019 року у справі № 452/970/17 (провадження № 61-157цс19) та Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 вересня 2021 року у справі № 757/7573/19-ц (провадження № 61-17998св20), колегія суддів вважає, що судові рішення ухвалені без додержання норм матеріального та з порушенням норм процесуального права.

Про тлумачення «систематичного невиконання умов контракту»

Правова позиція Верховного Суду. Під терміном «систематичне невиконання умов контракту» слід розуміти вчинення дисциплінарного проступку особою рядового і начальницького складу після застосування дисциплінарного стягнення до такої особи, яке не втратило юридичної сили. Отже, наявність в особи рядового і начальницького складу двох або більше дисциплінарних стягнень, накладених на вказаних осіб протягом року, є підставою для звільнення їх зі служби цивільного захисту у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 10 червня 2021 року у справі № 560/3025/20 (адміністративне провадження № К/9901/36459/20).

Обставини справи. Предметом судового контролю у цій справі є правомірність видання відповідачем наказу № 196 від 13 травня 2020 року «Про звільнення осіб начальницького складу».

Судами встановлено, що підставою для застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби та дострокового розірвання контракту відповідно до пункту 173 та п.п. 6 пункту 176 Положення (у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту) слугували: подання начальника 1 ДПРЗ ГУ ДСНС Свірчука О. О., накази про притягнення до дисциплінарної відповідальності від 29 травня 2019 року № 58, від 10 квітня 2020 року № 41 та матеріали службового розслідування від 12 травня 2020 року.

Суд зазначає, що предметом розгляду цієї справи є правомірність саме факту звільнення позивача зі служби та наявність в його діях систематичних порушень умов контракту.

Верховний Суд зазначає, що безпосередньою підставою саме звільнення позивача є наслідок проведення службового розслідування, а саме матеріали службового розслідування від 12 травня 2020 року та подання начальника 1 ДПРЗ ГУ ДСНС Свірчука О. О., що і стали кінцевою причиною та приводом для прийняття відповідачем оскарженого наказу.

Судами встановлено, що 22 квітня 2020 року о 05:00 год заступником начальника 1 ДПРЗ Головного управління, підполковником служби цивільного захисту Ямчуком А. М. проведено перевірку організації несення служби черговим караулом, дотримання порядку в службових приміщеннях, стану спеціалізованої техніки, наявності службових посвідчень.

Згідно з матеріалами службового розслідування та висновків від 12 травня 2020 року встановлено, що ОСОБА_1 звинувачено у вчиненні дисциплінарного проступку саме як заступника начальника 3 ДПРЧ 1 ДПРЗ ГУ ДСНС України у Хмельницькій області, а саме у тому, що він не організував службу чергового караулу у підрозділі 22 квітня 2020 року о 05:00 год, що призвело до порушення вимог законодавства з питань діяльності органів і підрозділів цивільного захисту.

При цьому суд установив, що сам наказ ГУ ДСНС України у Хмельницькій області № 165 від 22 квітня 2020 року про переведення працівника в підрозділ на посаду заступника начальника 3 ДПРЧ видано відповідачем теж 22 квітня 2020 року, тобто в один день із днем проведення вищевказаної перевірки.

У процесі судового розгляду, зібрання та дослідження доказів суд установив, що відповідно до Розпорядку дня особового складу чергового караулу та Правил внутрішнього трудового розпорядку, затверджених наказом ГУ ДСНС України у Хмельницькій області, початок робочого дня з понеділка по четвер визначено з 08:00 год.

Таким чином, на переконання суду, винесення наказу 22 квітня 2020 року № 165 від 22 квітня 2020 року про переведення працівника в підрозділ на посаду заступника начальника 3 ДПРЧ могло відбутися лише після початку робочого дня 22 квітня 2020 року, тобто після 08:00 год, при тому що перевірка була проведена 22 квітня 2020 року о 05:00 год, отже, до винесення наказу про переведення працівника.

Судом першої інстанції встановлено, що після переведення працівника до безпосереднього виконання обов'язків заступника начальника 3 ДПРЧ приступив після прибуття до самого підрозділу та проведення вступного інструктажу, а саме 23 квітня 2020 року, що об'єктивно підтверджується відміткою працівника у журналі реєстрації вступного інструктажу.

Колегія суддів Верховного Суду погоджується з висновками суду першої інстанції, що проведення перевірки 22 квітня 2020 року о 05:00 год відбулося до винесення наказу № 165 від 22 квітня 2020 року про переведення працівника в підрозділ на посаду заступника начальника 3 ДПРЧ. А отже, не може та не має нести відповідальність за несення служби черговим караулом у 3 ДПРЧ станом на 22 квітня 2020 року 05:00 год, оскільки на час проведення перевірки позивач фактично ще не був призначений заступником начальника вказаного підрозділу.

Крім того, відповідно до копії книги служби встановлено, що 22 квітня 2020 року ОСОБА_1 ще перебував у підрозділі 2 ДПРЧ на посаді начальника частини, де здійснював розвід нарядів на службу.

Вищенаведене теж є беззаперечним доказом того, що у підрозділ 3 ДПРЧ позивач прибув лише 23 квітня 2020 року, про що свідчить запис про проведений вступний інструктаж. Також відповідачем не було надано суду докази того, що з 22 квітня 2020 року працівнику було доведено його посадові обов'язки за посадовою інструкцією чи будь-яким іншим організаційно-розпорядчим документом, відтак, на переконання суду, позивач не міг

та не може нести відповідальність за порушення, що були виявлені о 05:00 год 22 квітня 2020 року.

Верховний Суд вважає необґрунтованими висновки суду апеляційної інстанції, що 29 квітня 2020 року заступник начальника 1 ДПРЗ Головного управління підполковник служби цивільного захисту Гуцал В. В. здійснив перевірку несення караульної служби чергового караулу 3 ДПРЧ 1 ДПРЗ Головного управління та виявив, що низка зауважень, виявлених 22 квітня 2020 року, не усунуті, оскільки в основі оскарженого наказу та його причиною слугувало саме проведення перевірки о 05:00 год 22 квітня 2020 року, як і зазначено в оскаржуваному наказі.

Висновки Верховного Суду. Верховний Суд погоджується з висновками суду першої інстанції про безпідставність і недоведеність висновків ГУ ДСНС України у Хмельницькій області за наслідками перевірки, проведеної 22 квітня 2020 року о 05:00 год, стосовно порушення службової дисципліни, виявлених у діях заступника начальника 3 ДПРЧ 1 ДПРЗ ГУ ДСНС України у Хмельницькій області, майора служби цивільного захисту щодо неорганізації служби чергового караулу у підрозділі, що призвело до порушення вимог законодавства з питань діяльності органів і підрозділів цивільного захисту.

Вищевказаний висновок за результатами проведеної перевірки слугував підставою для прийняття наказу ГУ ДСНС України у Хмельницькій області від 13 травня 2020 року № 196 про звільнення працівника.

Верховний Суд зазначає, що під терміном «систематичне невиконання умов контракту» слід розуміти вчинення дисциплінарного проступку особою рядового і начальницького складу після застосування дисциплінарного стягнення до такої особи, яке не втратило юридичної сили.

Отже, наявність в особи рядового і начальницького складу двох або більше дисциплінарних стягнень, накладених на вказаних осіб протягом року, є підставою для звільнення їх зі служби цивільного захисту у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту.

Відповідачем не доведено вчинення позивачем порушень щодо неорганізації служби чергового караулу у підрозділі, що призвело до порушення вимог законодавства з питань діяльності органів

і підрозділів цивільного захисту, тому Верховний Суд не вбачає систематичності невиконання умов контракту.

За таких обставин оскаржуваний наказ відповідача не відповідає критеріям правомірності, наведеним у частині другій статті 2 КАС України, зокрема, винесений непропорційно, тобто без дотримання необхідного балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав, свобод та інтересів особи і цілями, на досягнення яких спрямоване це рішення.

Розмір часу вимушеного прогулу не є предметом касаційного оскарження, тому з огляду на статтю 341 КАС України не підлягає перегляду Верховним Судом.

Отже, враховуючи вказані обставини, суд першої інстанції цілком правомірно задовольнив адміністративний позов, а рішення суду першої інстанції по своїй суті є правильним.

На підставі вищевикладеного Верховний Суд дійшов висновку, що судом апеляційної інстанції помилково скасовано законне та обґрунтоване рішення суду першої інстанції, який повно та правильно встановив обставини справи, правильно застосував норми матеріального права та надав їм системне тлумачення.

За такого правового регулювання та обставин справи суд касаційної інстанції погоджується з висновками суду першої інстанції.

Систематичне невиконання фінансових планів підприємства та показників як передбачена контрактом підстава звільнення працівника

Правова позиція Верховного Суду. Якщо в контракті наявний пункт про підстави звільнення керівника за систематичне невиконання фінансових планів підприємства та показників, то при застосуванні пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП його робота оцінюється в комплексі.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 23 січня 2018 року у справі № 203/6039/15-ц (провадження № 61-384св17).

Обставини справи. Наказом Держрибагентства України від 6 січня 2015 року на підставі контракту № 92 від 6 січня 2015 року працівника призначено на посаду директора ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс». Наказом голови Держрибагентства

України № 39-к від 9 жовтня 2015 року його звільнено із займаної посади на підставі пункту 8 статті 36 КЗпП, зокрема на підставі підпункту «и» пункту 5.3 контракту — систематичне невиконання без поважних причин квартального та річного фінансового плану підприємства та показників контракту.

Висновки Верховного Суду. Згідно з пунктом 8 статті 36 КЗпП підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені контрактом.

Підпунктом «и» пункту 5.3 контракту № 92 від 6 січня 2015 року, укладеного між Держрибагентством України та працівником, передбачено, що керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи органу управління, у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії у разі систематичного невиконання без поважних причин квартального та річного фінансових планів підприємства та показників контракту.

Наказом № 39-к від 9 жовтня 2015 року працівник звільнений з посади директора ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс» відповідно до пункту 8 статті 36 КЗпП на підставі службової записки головного спеціаліста з питань внутрішнього аудиту Грабовського М. Г. № 1-10/5 від 16 вересня 2015 року, листа Одеської обласної державної адміністрації № 6112/02-38/01/6882 від 7 жовтня 2015 року.

Згідно зі службовою запискою головного спеціаліста з питань внутрішнього аудиту Грабовського М. Г. № 1-10/5 від 16 вересня 2015 року працівником на порушення пунктів 2.4, 2.5 контракту не забезпечено виконання показників контракту та фінансового плану за I та II квартали 2015 року, у зв'язку із чим внесено пропозицію про його звільнення відповідно до підпункту «и» пункту 5.3 контракту.

Листом Одеської обласної державної адміністрації № 6112/02-38/01/6882 від 7 жовтня 2015 року погоджено звільнення працівника з посади директора ДП «Регіональний дослідно експериментальний комплекс».

Доказів незабезпечення виконання працівником річного фінансового плану підприємства, а також застосування до нього заходів дисциплінарних стягнень за попередні порушення фінансових планів підприємства матеріали справи не містять.

Ураховуючи, що в акті перевірки окремих питань фінансово-господарської діяльності ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс» від 31 серпня 2015 року зафіксовано невиконання лише квартального фінансового плану підприємства (за I та II квартали 2015 року), правильними є висновки судів попередніх інстанцій про відсутність підстав для його звільнення на підставі підпункту «и» пункту 5.3 контракту, оскільки відсутнє систематичне невиконання без поважних причин як квартального, так і річного фінансових планів підприємства, а також показників контракту.

Суди першої та апеляційної інстанцій правильно визначилися з характером спірних правовідносин, перевірили фактичні обставини справи, а також передбачені контрактом підстави для звільнення керівника підприємства, дійшли законного та обґрунтованого висновку про незаконність звільнення працівника за пунктом 8 статті 36 КЗпП.

Звільнення вагітних жінок у зв'язку із закінченням строку дії контракту (пункт 2 частини першої статті 36 КЗпП)

Правова позиція Верховного Суду. Звільнення вагітних можливе у зв'язку із закінченням строку дії контракту. При цьому обов'язком власника або уповноваженої особи є обов'язкове працевлаштування відповідно до фаху та зі збереженням середньої заробітної плати за місяць. Розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням у цьому випадку не допускається.

Практика є усталеною. Розглянемо на прикладі постанови Великої Палати Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі № 759/19440/15-ц (провадження № 14-105цс18).

Обставини справи. Працівниця працювала у Торговельно-економічному коледжі на посаді викладача іноземної мови на підставі контракту, укладеного 1 вересня 2014 року строком до 31 серпня 2015 року. Згідно з пунктом 5.4 контракту за два місяці до закінчення строку його дії контракт може бути продовжений чи укладений на новий строк.

26 березня 2015 року працівниця стала на облік в жіночу консультацію філії № 5 КНП «Консультативно-діагностичний центр» у зв'язку з вагітністю.

З 1 по 10 квітня 2015 року працівниця перебувала на стаціонарному лікуванні у Київському пологовому будинку № 3, а з 11 квітня 2015 року — виїхала до Іспанії, де перебувала під наглядом іспанських лікарів до народження дитини — 28 вересня 2015 року.

31 липня 2015 року лікар філії № 5 КНП «Консультативно-діагностичний центр» видав листок непрацездатності серії АГЧ № 422147 про те, що працівниця звільняється від роботи з 31 липня по 4 грудня 2015 року у зв'язку з вагітністю, який 10 серпня 2015 року завідувачем філії № 5 КНП «Консультативно-діагностичний центр» Святошинського району м. Києва відкликаний у зв'язку з порушеннями при його виданні.

21 серпня 2015 року представник працівниці на адресу відповідача направила її заяву від 13 серпня 2015 року про надання їй відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами разом із довідкою лікаря з перекладом українською мовою.

Згідно з наказом від 31 серпня 2015 року № 115-к/тр працівницю звільнено з посади викладача іноземної мови на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку дії контракту.

Позиція Великої Палати Верховного Суду. Існує неоднакове застосування судами касаційної інстанції частини третьої статті 184 КЗпП.

У мотивувальній частині ухвали Вищій адміністративний суд України зазначив, що наявність вагітності на день звільнення працівниці за ініціативою власника або уповноваженого ним органу при відсутності ліквідації підприємства, установи, організації є безумовною підставою для поновлення звільненої особи на раніше займаній посаді. Звільнення жінок, зазначених у частині третій статті 184 КЗпП, у зв'язку із закінченням строку трудового договору має певні особливості. Таке звільнення можливе, проте власник зобов'язаний працевлаштувати жінку на цьому самому або іншому підприємстві відповідно до її спеціальності. Розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням у цьому випадку не допускається.

Судом касаційної інстанції висловлено правову позицію щодо застосування частини третьої статті 184 КЗпП і вказана ухвала може бути підставою для перегляду судового рішення.

Частиною першою статті 21 КЗпП передбачено, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною

особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, дотримуючись внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до частини третьої статті 21 КЗпП контракт є особливою формою трудового договору, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

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

З огляду на особливості зазначеної форми трудового договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, закон надав право сторонам при укладенні контракту самим установлювати їхні права, обов'язки та відповідальність, а також особливості порядку звільнення чи продовження дії контракту.

Частиною першою статті 21 КЗпП передбачено, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, дотримуючись внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

У статті 23 КЗпП передбачено, що трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

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.

Згідно з пунктом 10 Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170, у контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця.

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП підстави припинення трудового договору є закінчення строку трудового договору (пункти 2, 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Вирішуючи питання про припинення строкового трудового договору, у разі надання права працівнику ставити питання про його продовження, однак якщо працівник таке право не використав, трудові відносини між сторонами контракту припинилися і фактично не тривали на час закінчення дії строкового договору, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має підстави звільнити працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення

строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Звільнення жінок, зазначених у частині третій статті 184 КЗпП, у зв'язку із закінченням строку трудового договору має свої особливості.

Таке звільнення можливе на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП, зокрема звільнення вагітних жінок провадиться з обов'язковим працевлаштуванням, однак власник зобов'язаний при цьому працевлаштувати жінку на цьому ж або іншому підприємстві відповідно до її фаху. Розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням у цьому випадку не допускається. Однак відносини між власником (підприємством) і працівницею з дня закінчення строку трудового договору мають істотну специфіку. Передбачено збереження за жінкою на період працевлаштування середньої заробітної плати, однак не більше ніж на три місяці з дня закінчення строкового трудового договору.

Тобто звільнення на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП, зокрема, вагітних жінок провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок із працевлаштування, якщо звільненій працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Таким чином, частиною третьою статті 184 КЗпП встановлено гарантії для окремих категорій працівників, а саме: заборонено звільнення, зокрема, вагітної жінки та передбачено обов'язкове працевлаштування у випадках її звільнення після закінчення строкового трудового договору.

Згідно зі статтею 235 КЗпП підставою для поновлення працівника на роботі є його звільнення без законних підстав. Тому поновлено на роботі може бути лише працівника, якого звільнено незаконно, з порушенням процедури звільнення чи за межами підстав, передбачених законом чи договором або за відсутності підстав для звільнення.

У разі якщо працівника звільнено обґрунтовано, з додержанням процедури звільнення, підстав для поновлення працівника немає.

Однак при невиконанні власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців обов'язку із працевлаштування звільненого працівника за пунктом 2 статті 36 КЗпП, зокрема вагітної жінки, за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання із працевлаштування.

Невиконання підприємством (установою, організацією), яке провело звільнення, обов'язку із працевлаштування протягом трьох місяців є підставою для покладення на нього відповідно до частини другої статті 232 КЗпП обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, а не про поновлення на попередній роботі.

Такий правовий висновок зроблено як Верховним Судом України у постанові у справі за № 6-127цс12 від 23 січня 2013 року, так і підтверджено у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 175/167/16-ц від 16 січня 2018 року.

Велика Палата Верховного Суду підтверджує вказаний правовий висновок і не бачає підстав для відступу від нього, оскільки норми права до спірних правовідносин застосовано правильно.

Підсумовуючи, можна зробити такі висновки.

Відповідно до частини третьої статті 21 КЗпП контракт є особливою формою трудового договору, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Звільнення жінок, зазначених у частині третій статті 184 КЗпП, у зв'язку із закінченням строку трудового договору має свої особливості, а саме: звільнення, зокрема, вагітних жінок можливе на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП, однак провадиться з обов'язковим працевлаштуванням вагітної, тобто власник або уповноважений ним орган зобов'язаний працевлаштувати жінку на цьому ж або іншому підприємстві відповідно до її фаху. Розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням у цьому випадку не допускається.

Згідно зі статтею 235 КЗпП підставою для поновлення працівника на роботі є його звільнення без законних підстав. Тому

поновлено на роботі може бути лише працівника, якого звільнено незаконно, з порушенням процедури звільнення чи за межами підстав, передбачених законом чи договором, або за відсутності підстав для звільнення.

У разі якщо працівника звільнено обґрунтовано, з додержанням процедури звільнення, підстав для поновлення працівника на роботі немає.

Невиконання підприємством (установою, організацією), яке звільнило вагітну жінку, обов'язку із працевлаштування є підставою для покладення на нього відповідно до частини другої статті 232 КЗпП обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, виплати їй середньої заробітної плати на період працевлаштування, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору, а не про поновлення на попередній роботі.

За заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання підприємством (установою, організацією) зобов'язання з її працевлаштування.

Звільнення у зв'язку із закінченням терміну дії контракту на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП без наявності попередньої згоди виборного органу, головою якого вважається працівник

Правова позиція Верховного Суду. Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або якогось волевиявлення працівника. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП.

Розглянемо на прикладі постанови Верховного Суду від 9 листопада 2022 року у справі № 344/3295/21 (провадження № 61-3763св22).

Обставини справи. 2 листопада 2009 року працівник був прийнятий на роботу артистом (солістом) балету за переведенням з Обласної філармонії за 17 розрядом в Івано-Франківський академічний Гуцульський ансамбль пісні і танцю «Гуцулія», який перейменовано на Івано-Франківський національний академічний Гуцульський ансамбль пісні і танцю «Гуцулія».

1 лютого 2017 року працівника переведено на контрактну форму оплати праці згідно з наказом № 14 від 15 лютого 2017 року. Наказом № 19а від 1 лютого 2018 року продовжено контракт по 31 січня 2021 року.

1 лютого 2018 року між Івано-Франківським національним академічним Гуцульським ансамблем пісні і танцю «Гуцулія» в особі генерального директора — художнього керівника, роботодавцем, і працівником укладений контракт із професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних і комунальних закладів культури, відповідно до умов якого працівник призначається на посаду артиста балету.

Згідно з витягом із протоколу звітно-виборних зборів первинної профспілкової організації від 20 вересня 2019 року № 2 обрано працівника (артиста балету) головою Первинної профспілкової організації Івано-Франківського національного академічного Гуцульського ансамблю пісні і танцю «Гуцулія» на громадських засадах.

Листом від 30 листопада 2020 року № 01-5/55 адміністрація Івано-Франківського національного академічного Гуцульського ансамблю пісні і танцю «Гуцулія» повідомила працівника про те, що 31 січня 2021 року закінчується термін дії контракту, який укладений між адміністрацією та працівником з 1 лютого 2018 року по 31 січня 2021 року. З указаним листом працівник ознайомлений.

Листом № 01-5/131 від 28 грудня 2020 року адміністрація Івано-Франківського національного академічного Гуцульського ансамблю пісні і танцю «Гуцулія» повідомила працівника про те, що 31 січня 2021 року закінчується термін дії контракту, який укладений між адміністрацією та працівником з 1 лютого 2018 року по 31 січня 2021 року.

29 грудня 2020 року Івано-Франківським національним академічним Гуцульським ансамблем пісні і танцю «Гуцулія» складений акт «Про неявку для підписання листів-попередження про закінчення терміну дії контракту».

Зазначений лист позивач отримав 15 січня 2021 року поштою.

Івано-Франківським національним академічним Гуцульським ансамблем пісні і танцю «Гуцулія» 26 січня 2021 року виданий наказ № 10 «Про звільнення з роботи», на підставі якого у зв'язку із закінченням терміну дії контракту від 1 лютого 2018 року звільнено

31 січня 2021 року працівників ансамблю «Гуцулія», зокрема працівника, артиста балету, згідно з пунктом 2 статті 36 КЗпП.

Протоколом засідання первинної профспілкової організації Івано-Франківського національного академічного Гуцульського ансамблю пісні і танцю «Гуцулія» від 8 червня 2021 року № 5 постановлено не давати згоди на звільнення голови Первинної профспілкової організації, артиста балету Івано-Франківського національного академічного Гуцульського ансамблю пісні і танцю «Гуцулія», працівника з посади артиста балету.

Відповідно до витягу з протоколу № 3 засідання президії обласної організації професійної спілки працівників культури від 15 червня 2021 року постановлено відмовити у згоді на звільнення голови Первинної профспілкової організації, артиста балету Івано-Франківського національного академічного Гуцульського ансамблю пісні і танцю «Гуцулія» - працівника.

Згідно з відповіддю Івано-Франківського національного академічного Гуцульського ансамблю пісні і танцю «Гуцулія» на запит адвоката Юзьвак І. Я. станом на 31 січня 2021 року припинено (не продовжено) контракти з 3 артистами ансамблю та художнім персоналом; з 1 лютого 2021 року адміністрацією Івано-Франківського національного академічного Гуцульського ансамблю пісні і танцю «Гуцулія» укладено контракти з 70 артистами ансамблю і художнім персоналом.

Висновки Верховного Суду. Згідно з частиною третьою статті 21 КЗпП особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

У пункті 2 частини першої статті 36 КЗпП підставами припинення трудового договору є, зокрема, закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

У статті 43 КЗпП передбачені випадки, у яких розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого органу проводиться за попередньою згодою виборного органу, зокрема це

розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2 – 5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу.

Відповідно до частини другої статті 252 КЗпП звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Аналогічне положення визначене й у частині третій статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Відповідно до частини четвертої статті 263 ЦПК України при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин суд враховує висновки щодо застосування відповідних норм права, викладені в постановках Верховного Суду.

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 вересня 2022 року у справі № 686/4970/21 (провадження № 61-13079св21) зазначено, що: «Вказана норма встановлює необхідність отримання попередньої згоди не лише виборного органу, а і вищого виборного органу професійної спілки для членів виборного профспілкового органу і застосовується у взаємозв'язку зі статтею 43 КЗпП, якою передбачені випадки отримання попередньої згоди виборного профспілкового органу при звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 19 травня 2021 року у справі № 591/5815/18 (провадження № 61-5154св20) міститься висновок про те, що «звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП за закінченням строку дії трудового договору не вважається звільненням з ініціативи роботодавця, підстави якого передбачені статтями 40, 41 КЗпП». Встановивши, що звільнення позивача відбулося без порушення вимог трудового законодавства, суди обґрунтовано відмовили у задоволенні позовних вимог про скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі.

РОЗДІЛ 4.

ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Укладення та оформлення трудових договорів (контрактів) з іноземцями

Законом України «Про зайнятість населення» передбачено, що роботодавці можуть працевлаштовувати іноземців на роботу на підставі дозволу на працевлаштування. Робота іноземця без оформлення дозволу на працевлаштування буде порушенням закону і потягне відповідальність.

Дозвіл на працевлаштування не потрібен для працевлаштування:

- ✓ іноземців, які постійно проживають в Україні;
- ✓ іноземців, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну;
- ✓ іноземців, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні;
- ✓ представників іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України;
- ✓ працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні;
- ✓ спортсменів, які набули професійного статусу, артистів і працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом;
- ✓ працівників аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт;
- ✓ працівників іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку;

- ✓ священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації;
- ✓ іноземців, які прибули в Україну для участі у реалізації проєктів міжнародної технічної допомоги;
- ✓ іноземців, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у закладах фахової передвищої та вищої освіти на їх запрошення;
- ✓ інших іноземців у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

21 вересня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон № 2623-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном». Зазначений Закон набрав чинності 15 жовтня 2022 року.

Законом внесено зміни до законів України «Про зайнятість населення» та «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» з метою удосконалення підстав видачі або продовження дії дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства; відмови у виданні або продовженні дії таких дозволів; встановлення рівних умов оплати праці як для громадян України, так і для іноземців та осіб без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах; створення правового підґрунтя для застосування праці іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні для навчання у навчальних закладах України.

Також Закон уточнює перелік документів, які подаються роботодавцями для отримання або продовження дії дозволів на застосування праці окремих категорій іноземних працівників та визначає розмір плати за продовження таких дозволів; спрощує доступ до зазначеної адміністративної послуги та передбачає можливість її отримання будь-яким зручним для роботодавця способом, у тому

числі через центри надання адміністративних послуг; а також підвищує сервісне обслуговування.

Основні зміни до статті 4 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»: іноземці та особи без громадянства, які відповідно до закону прибули в Україну для працевлаштування або під час перебування на законних підставах на території України у випадку, якщо вони отримали дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без громадянства та отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які на законних підставах перебувають на території України на період роботи в Україні.

Не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою та іншою діяльністю в Україні іноземці та особи без громадянства, включені до переліку осіб, пов'язаних із провадженням терористичної діяльності або стосовно яких застосовано міжнародні санкції, а також іноземці та особи без громадянства, до яких застосовано спеціальні економічні та інші обмежувальні заходи (санкції) відповідно до Закону України «Про санкції».

Численних змін зазнала стаття 42 Закону України «Про зайнятість населення». Праця іноземців та осіб без громадянства може застосовуватися кожним роботодавцем за умови отримання відповідного дозволу. Праця іноземців та осіб без громадянства може застосовуватися без дозволу на посадах за сумісництвом в одного роботодавця, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строку дії дозволу за основним місцем роботи. Іноземець або особа без громадянства може суміщати роботу на посаді, визначену дозволом, з роботою на посаді тимчасово відсутнього працівника, за умови, що суміщення триває не більше 60 календарних днів протягом календарного року.

Видання та продовження дії дозволу на застосування праці громадян Російської Федерації, Республіки Білорусь, а також інших держав, визнаних такими, що становлять загрозу державному суверенітету, територіальній цілісності і демократичному конституційному ладу та іншим національним інтересам України, здійснюються за погодженням із регіональними органами Служби безпеки України. Технічний опис і зразок бланка дозволу на застосування

праці іноземців та осіб без громадянства в Україні затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 42-1 Закону України «Про зайнятість населення» уточнює підстави для отримання або продовження дії дозволу.

Дозвіл видається або продовжується його дія (у разі необхідності) для іноземних найманих працівників, а також для іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну з метою навчання у закладах вищої освіти та мають намір у період навчання та після закінчення навчання, за умови свого працевлаштування не пізніше ніж за 30 календарних днів до моменту завершення періоду навчання провадити трудову діяльність в Україні.

Стаття 42-2 Закону України «Про зайнятість населення» уточнює перелік документів, який потрібно подати для отримання або продовження дозволу.

Для отримання дозволу роботодавець подає такі документи:

- 1) заява за формою, встановленою Кабінетом Міністрів України, у якій роботодавець підтверджує, що посада, на якій застосовуватиметься праця іноземця або особи без громадянства, відповідно до закону не пов'язана з належністю до громадянства України і не потребує надання допуску до державної таємниці;
- 2) копії сторінок паспортного документа іноземця або особи без громадянства з особистими даними разом з перекладом українською мовою, засвідченим в установленому порядку (крім іноземців та осіб без громадянства, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів щодо вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту; іноземців та осіб без громадянства, які оскаржують рішення про відмову в оформленні документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту; осіб, які подали заяву про визнання особою без громадянства, та осіб, які оскаржують рішення про відмову у визнанні особою без громадянства);
- 3) кольорова фотокартка іноземця або особи без громадянства розміром 3,5 x 4,5 сантиметра;

- 4) проєкт трудового договору (контракту) або гіг-контракту з іноземцем або особою без громадянства, засвідчений роботодавцем (крім відряджених іноземних працівників);
- 5) копія зовнішньоекономічного договору (контракту), укладеного між українським та іноземним суб'єктами господарювання, яким передбачено застосування праці іноземців та осіб без громадянства, направлених іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт (надання послуг), та копія документа, що підтверджує наявність трудових відносин іноземного працівника з іноземним роботодавцем, який його відрядив (для відряджених іноземних працівників);
- 6) копія рішення іноземного суб'єкта господарювання про переведення іноземця або особи без громадянства на роботу в Україну із визначенням строку його роботи та копія трудового договору (контракту), укладеного українським суб'єктом господарювання з іноземцем або особою без громадянства (для внутрішньокорпоративних цесіонаріїв);
- 7) копія рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, або копія довідки про звернення за захистом в Україні (для осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, та осіб, які оскаржують рішення про відмову в оформленні документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту);
- 8) копія довідки встановленого зразка про звернення за визнанням особою без громадянства (для осіб, які подали заяву про визнання особою без громадянства, та осіб, які оскаржують рішення про відмову у визнанні особою без громадянства);
- 9) копія наказу закладу вищої освіти України про зарахування та встановлення періодів навчання для студентів — іноземців або осіб без громадянства; письмова згода закладу вищої освіти України (у довільній формі) щодо працевлаштування іноземного студента та зобов'язання такого закладу

повідомити територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, про відрахування іноземця або особи без громадянства з такого закладу; копія посвідки на тимчасове проживання; копія документа про вищу освіту, засвідчена в установленому порядку (для іноземців або осіб без громадянства, які прибули в Україну з метою навчання у закладах вищої освіти та мають намір у період навчання і після закінчення навчання, за умови працевлаштування не пізніше ніж за 30 календарних днів до моменту завершення навчання, провадити трудову діяльність в Україні).

Для продовження дії дозволу роботодавець подає такі документи:

- 1) заява за формою, встановленою Кабінетом Міністрів України;
- 2) фотокартка іноземця або особи без громадянства розміром 3,5 x 4,5 сантиметра;
- 3) документи згідно з переліком для отримання дозволу у разі зміни інформації в них.

Роботодавець додає документ про внесення плати за видання або продовження дії дозволу.

Заява та документи для отримання або продовження дії дозволу подаються до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, особисто роботодавцем або його уповноваженою особою у паперовій чи електронній формі, одним із таких способів:

- 1) особисто під час здійснення посадовими особами прийому суб'єктів звернення;
- 2) шляхом направлення поштового відправлення з описом вкладення;
- 3) через електронний кабінет роботодавця на офіційному вебсайті територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, або інші державні електронні системи онлайн-послуг із використанням електронного підпису та з проходженням процедури верифікації;

- 4) через центр надання адміністративних послуг;
- 5) через Єдиний державний вебпортал електронних послуг, у тому числі через інтегровані з ним інформаційні системи державних органів та органів місцевого самоврядування» (за наявності технічної можливості).

Документи, складені іноземною мовою, мають бути перекладені українською мовою та справжність підпису перекладача засвідчено нотаріально.

Уточнено строк дії дозволу, про який ідеться у статті 42-3 Закону України «Про зайнятість населення».

Дозвіл видається на строк:

- 1) дії зовнішньоекономічного договору (контракту), укладеного між українським та іноземним суб'єктами господарювання, але не більш як на три роки — для відряджених іноземних працівників;
- 2) дії рішення іноземного суб'єкта господарювання про переведення іноземця або особи без громадянства на роботу в Україну та трудового договору (контракту), укладеного українським суб'єктом господарювання з іноземцем або особою без громадянства, але не більш як на три роки, — для внутрішньокорпоративних цесіонаріїв;
- 3) дії довідки про звернення за захистом в Україні або довідки встановленого зразка про звернення за визнанням особою без громадянства, але не більше як на один рік — для осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту; осіб, які оскаржують рішення про відмову в оформленні документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту; осіб, які подали заяву про визнання особою без громадянства або оскаржують рішення про відмову у визнанні особою без громадянства. Дія дозволу може бути продовжена у разі продовження дії такої довідки;
- 4) дії трудового договору (контракту), але не більше як один рік у період навчання — для іноземців та осіб без громадянства,

які прибули в Україну з метою навчання у закладах вищої освіти та мають намір у період навчання і після закінчення навчання, за умови працевлаштування не пізніше ніж за 30 календарних днів до моменту завершення навчання, провадити трудову діяльність в Україні;

- 5) дії трудового договору (контракту) або гіг-контракту, але не більш як на два роки — для всіх інших іноземних найманих працівників та гіг-працівників.

Внесено зміни до статті 42-4 Закону України «Про зайнятість населення», яка визначає плату за видання або продовження дії дозволу.

Розмір плати за видання або продовження дії дозволу становить:

- 1) для дозволів, що видаються на строк до шести місяців включно, — три прожиткових мінімуми для працездатних осіб, встановлені законом на 1 січня календарного року, в якому роботодавцем або його уповноваженою особою подано документи;
- 2) для дозволів, що видаються на строк від шести місяців до одного року включно, — п'ять прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених законом на 1 січня календарного року, в якому роботодавцем або його уповноваженою особою подано документи;
- 3) для дозволів, що видаються на строк від одного року до двох років включно, — вісім прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених законом на 1 січня календарного року, в якому роботодавцем або його уповноваженою особою подано документи;
- 4) для дозволів, що видаються на строк від двох років до трьох років включно, — десять прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених законом на 1 січня календарного року, в якому роботодавцем або його уповноваженою особою подано документи.

Розмір плати за продовження дії дозволу зменшується на один прожитковий мінімум від розміру плати за видання дозволу на відповідний строк.

Візьміть до уваги, що безплатно здійснюються видання та продовження дії дозволу на застосування праці:

- 1) осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, та осіб, які оскаржують рішення про відмову в оформленні документів для вирішення питання щодо визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту;
- 2) іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну з метою навчання у закладах вищої освіти та мають намір у період навчання і після закінчення навчання, за умови працевлаштування не пізніше ніж за 30 календарних днів до моменту завершення навчання, провадити трудову діяльність в Україні;
- 3) особам, які подали заяву про визнання особою без громадянства, та особам, які оскаржують рішення про відмову у визнанні особою без громадянства;
- 4) іноземців або осіб без громадянства, які брали безпосередню участь у відсічі та стримуванні збройної агресії Російської Федерації проти України».

Внесено зміни до порядку отримання дублікату дозволу (стаття 42-5 Закону України «Про зайнятість населення»).

У разі втрати дозволу роботодавець повідомляє про це територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, який видав такий дозвіл.

Дублікат втраченого дозволу видається за умови подання роботодавцем до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, складеної у довільній формі заяви про видачу дублікату дозволу.

У разі пошкодження дозволу його дублікат видається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за умови подання роботодавцем відповідної заяви разом із пошкодженим дозволом.

Територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом семи робочих днів з дня отримання від роботодавця документів приймає рішення про видачу дубліката дозволу та видає такий дублікат.

Плата за внесення змін до дозволу або за видання дубліката дозволу не справляється.

Уточнено строк розгляду заяв про видання, продовження дії або внесення змін до дозволу (стаття 42-6 Закону України «Про зайнятість населення»).

Територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, приймає рішення в такі строки з дня отримання (реєстрації) відповідної заяви:

- 1) до семи робочих днів — про видання дозволу;
- 2) до трьох робочих днів — про продовження дії дозволу або про внесення змін до нього.

Строки розгляду заяв про видання дозволу, про продовження дії дозволу або про внесення змін до нього продовжуються у разі подання заяви для працевлаштування:

- ✓ громадянина Російської Федерації, громадянина Республіки Білорусь, а також інших держав, визнаних такими, що становлять загрозу державному суверенітету, територіальній цілісності і демократичному конституційному ладу та іншим національним інтересам України, — до надання погодження регіональному органу Служби безпеки України або відмови у наданні такого погодження;
- ✓ іноземця або особи без громадянства, який брав безпосередню участь у відсічі та стримуванні збройної агресії Російської Федерації проти України, — до надання інформації центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику з питань національної безпеки у війсьній сфері, сферах оборони і військового будівництва у мирний час та особливий період.

Заява про продовження дії дозволу подається роботодавцем до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, не пізніше як за 20 і не раніше ніж за 50 календарних днів до закінчення строку дії такого дозволу.

Внесено зміни щодо порядку зупинення розгляду заяви про видання або продовження дії дозволу, про внесення змін до такого дозволу (стаття 42-8 Закону України «Про зайнятість населення»).

Інформація про прийняте рішення про зупинення розгляду заяви оприлюднюється на офіційному вебсайті територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та надсилається роботодавцю засобами електронного зв'язку.

Підставами для відмови у виданні, продовженні дії дозволу, у внесенні змін до дозволу є:

- 1) неусунення підстав для зупинення розгляду заяви протягом встановленого строку або визнання територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, мотивувального листа, поданого роботодавцем, необґрунтованим;
- 2) подання заяви та документів для продовження дії дозволу з порушенням строку, передбаченого частиною другою статті 42-6 цього Закону;
- 3) відсутність у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань відомостей про роботодавця або наявність відомостей про державну реєстрацію припинення юридичної особи в результаті її ліквідації, або наявність відомостей про державну реєстрацію припинення підприємницької діяльності фізичної особи — підприємця, яка є роботодавцем;
- 4) скасування дозволу, отриманого роботодавцем з підстав, передбачених пунктами 4, 6 — 8 та 11 частини другої статті 42-10 цього Закону (протягом року з дня прийняття рішення про скасування).

Зазначене положення не застосовується у випадках, коли роботодавцем подано заяву про отримання дозволу для іншого іноземця або особи без громадянства;

- 5) скасування дозволу з підстав, передбачених пунктами 5, 9 та 10 частини другої статті 42-10 цього Закону (протягом року з дня прийняття рішення про скасування);
- 6) відмова регіонального органу Служби безпеки України у погодженні видання або продовження дії дозволу на застосування праці громадянина Російської Федерації, громадянина Республіки Білорусь, а також інших держав, визнаних такими, що становлять загрозу державному суверенітету, територіальній цілісності і демократичному конституційному ладу та іншим національним інтересам України.

Рішення про відмову у виданні, продовженні дії, внесенні змін до дозволу має містити перелік та опис підстав (обґрунтування) для відмови.

Підстави для скасування дозволу (стаття 42-10 Закону України «Про зайнятість населення»).

Нові підстави:

- ✓ надходження подання про скасування дозволу від Національної поліції України, Служби безпеки України, іншого державного органу, який у межах наданих йому повноважень забезпечує дотримання вимог законодавства про правовий статус іноземців та осіб без громадянства, за підписом керівника органу, у разі якщо дії іноземця або особи без громадянства порушують законодавство про правовий статус іноземців та осіб без громадянства або суперечать інтересам забезпечення національної безпеки України чи охорони громадського порядку, або якщо це необхідно для охорони здоров'я, захисту прав і законних інтересів громадян України;
- ✓ несплати роботодавцем, за даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за особу, на застосування праці якої отримано дозвіл, протягом двох місяців з дати укладення трудового договору (контракту) з іноземцем

чи особою без громадянства, крім випадків, передбачених законодавством. Моніторинг сплати роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування здійснює територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, шляхом обміну даними з Пенсійним фондом України;

- ✓ отримання від закладу вищої освіти України інформації про відрахування іноземця або особи без громадянства з такого закладу.

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

Державний контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення щодо додержання вимог частин першої та другої статті 42 цього Закону здійснюється з урахуванням особливостей, визначених для здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю з питань виявлення неоформлених трудових відносин у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

ПОСЛУГИ З ПОСЕРЕДНИЦТВА У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ЗА КОРДОНОМ

Надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном здійснюється після укладення між особою та суб'єктом господарювання договору про надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, зобов'язаний безоплатно надавати громадянам України консультації та інформацію про переваги легального працевлаштування за кордоном, характер майбутньої роботи, умови та розмір оплати праці, умови проживання в державі перебування, наявність міжнародних договорів (угод) у сфері працевлаштування та соціального забезпечення, укладених між Україною та державою працевлаштування. Суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, забороняється

отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном здійснюється роботодавцем, якому надано такі послуги.

Суб'єкти господарювання — роботодавці, які наймають працівників для виконання ними надалі роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації і зобов'язані:

- 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника;
- 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи;
- 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника;
- 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи.

4.2. Трудові договори з неповнолітніми працівниками

Неповнолітньою вважається особа віком від 14 до 18 років, якщо згідно із законодавством вона не набуває повної цивільної дієздатності раніше. Вичерпний перелік таких випадків наведений у статті 35 ЦКУ, якою передбачено, що повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла 16 років і:

- ✓ працює за трудовим договором;
- ✓ записана матір'ю або батьком дитини;
- ✓ бажає займатися підприємницькою діяльністю.

Неповнолітні особи у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (стаття 187 Кодексу законів про працю України).

Водночас існують певні обмеження, про які доцільно знати як підліткам, так і роботодавцям. В інтересах охорони здоров'я неповнолітніх у трудовому законодавстві існують певні обмеження, які стосуються всіх працівників, яким не виповнилося 18 років.

Трудові договори з неповнолітніми обов'язково укладаються в письмовій формі. Строк випробування неповнолітнім при прийнятті на роботу не встановлюється (стаття 26 КЗпП).

Діти, які досягли 15-річного віку, влаштовуються на роботу, яка не завдає шкоди їх здоров'ю і навчанню, за згодою одного з батьків або особи, яка замінює батьків. Неповнолітні діти повинні обов'язково пройти медогляд та надати роботодавцю медичний висновок про відсутність протипоказань для роботи, кожен рік медичний огляд до 21 року.

Надалі неповнолітній повинен проходити щороку обов'язковий профілактичний медичний огляд до 21-річного віку (стаття 191 КЗпП).

Повинен вестись відповідний облік неповнолітніх працівників, в якому вказана дата їх народження.

Відповідно до статті 51 КЗпП для неповнолітніх працівників встановлюється скорочена тривалість робочого часу:

- ✓ від 16 до 18 — до 36 годин на тиждень включно;
- ✓ від 15 до 16 — до 24 на тиждень включно;
- ✓ учні від 14 — 15 годин, які працюють під час канікул, можуть працювати не більше 24 годин на тиждень.

При укладанні письмового трудового договору з неповнолітнім працівником враховуються стан здоров'я, вік, довідка з місця навчання.

Заборонено використовувати працю неповнолітніх на важких та підземних роботах.

Відпустка неповнолітнім, які не досягли 18-річного віку (тривалість щорічної основної відпустки становить 31 календарний день), надається за бажанням у зручний для них час.

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Звільнення неповнолітніх осіб відбувається за загальними правилами трудового законодавства, але звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах дітей.

Варто відмітити, що в умовах воєнного стану до неповнолітніх не застосовуються норми щодо:

- ✓ збільшеної тривалості робочого часу (для працівників критичної інфраструктури);
- ✓ зменшення скороченого робочого часу (частина друга статті 6 Закону № 2136);
- ✓ скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин (частина п'ята статті 6 Закону № 2136).

Відтак неповнолітні віком від 16 до 18 років у період дії воєнного стану можуть працювати 36 годин на тиждень, від 15 до 16 років та учні від 14 до 15 років, які працюють у період канікул, — 24 години на тиждень, а учні, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, — не більше 12 (18) годин на тиждень.

4.3. Працевлаштування сумісників та обмеження щодо укладання трудових договорів під час воєнного стану

Під час воєнного стану працевлаштування сумісників регламентується нормативно-правовими актами:

- ✓ Законом України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389, статті 3, 4, 25;
- ✓ Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-9, статті 10, 11, 16;

- ✓ Про затвердження Антикорупційної програми Державної судової адміністрації України на 2022 – 2024 рр., затв. наказом ДСА України від 13.01.2023 № 14;
- ✓ Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-7, стаття 25;
- ✓ Законом України «Про оплату праці» від 24.03.95 № 108/95-ВР, статті 1, 3, 3-1, 4, 19;
- ✓ Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877.

Працівник може укласти трудовий договір на роботу за сумісництвом на підприємстві, в установі, організації, де він працює за основним місцем роботи. Таке сумісництво вважатиметься внутрішнім.

Якщо трудовий договір про роботу за сумісництвом укладено на іншому підприємстві, в установі, організації (поза основним місцем роботи працівника), то така робота є зовнішнім сумісництвом.

На сумісника поширюються всі права, гарантії та обов'язки, передбачені чинним законодавством, колективним договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

За кожною посадою (основною і за сумісництвом) тривалість робочого часу, порядок оплати праці, надання відпустки тощо має визначатися окремо.

РОЗДІЛ 5.

КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЦИВІЛЬНИХ ДОГОВОРІВ

Відповідно до статті 21 КЗпП трудовий договір — це угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем — фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець — фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть установлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації. Трудовий договір — це угода щодо здійснення та забезпечення виконання трудової функції, тобто працівник зобов'язаний виконувати не конкретно визначену роботу, а роботу за однією або кількома професіями, спеціальностями, посадами відповідної кваліфікації.

Відповідно до статті 626 ЦК України договором є «домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків». Цивільний договір може укладатися у формі договору підряду (глава 61 ЦК України), договору надання послуг (глава 63 ЦК України).

Предметом трудового договору є власне «процес праці», тобто виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, виконання працівником визначеної трудової функції, на відміну від цивільного договору, предметом якого є «результат праці». За трудовим договором працівник зобов'язується «виконувати роботу згідно з кваліфікацією і підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку», за цивільним договором виконавець зобов'язується «на свій ризик виконати певну роботу (надати послугу), а замовник зобов'язується прийняти і оплатити результати роботи (оплатити послугу)». За трудовим договором роботодавець зобов'язаний «регулярно виплачувати заробітну плату за виконану

роботу в установлені для її виплати строки, а її розмір не може бути нижче за мінімальну заробітну плату». За цивільним договором праця оплачується «за її результатами», після закінчення роботи, що оформляється актами прийняття-передання виконаних робіт чи наданих послуг.

Працівники, які укладають трудовий договір, підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню, на відміну від осіб, які працюють на підставі цивільного договору, за яким може бути передбачено лише добровільне страхування. У разі порушення працівником трудових обов'язків, його може бути притягнуто до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, зі свого боку відповідальність виконавця роботи за порушення умов цивільного договору є майновою. Визнати цивільно-правовий договір трудовим можна тільки у судовому порядку, до прикладу, за наявності таких підстав: робочий час працівника відображався у таблиці обліку робочого часу, робота носила системний характер, підпорядкування локальним актам роботодавця, отримання щомісячних (систематичних) виплат, у договорі передбачалися матеріальні допомоги, доплати, відпустки, компенсації відряджень тощо. З урахуванням того, що відповідно до частини третьої статті 24 КЗпП працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, тому якщо працівник фактично виконує роботу за трудовим договором, проте правовідносини з ним не оформлені як трудові, це є підставою для застосування до роботодавця штрафних санкцій, установлених частиною другою статті 265 КЗпП.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Вікторія Поліщук. Зміни у частині застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні. Матеріал доступний за посиланням: URL: hsa.org.ua/blog/zminy-u-chastyni-zastosuvannya-pratsi-inozemtsiv-ta-osib-bez-gromadyanstva-v-ukrayini-i-nadannya-poslug-z-poserednytstva-u-pratsevlashtuvanni-za-kordonom#:~:text=21%20%D0%B2%20%D0%B5%20%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BD%D1%8F%202022%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%20%D1%83%20%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0,%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%2015%20%D0%B6%D0%BE%D0%B2%D1%82%D0%BD%D1%8F%202022%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83. Дата звернення: 24.10.2023.
2. Трудові права та гарантії ВПО: працевлаштування, сумісництво, відпустки та звільнення. Матеріал доступний за посиланням: URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/trudovi-prava-ta-garantiyi-vpro-pracevlastuvannia-sumisnictvo-vidpustki-ta-zvilnennia. Дата звернення: 24.10.2023.
3. Про особливості працевлаштування внутрішньо переміщених осіб розповів під час круглого столу адвокат Ярослав Мельник. Матеріал доступний за посиланням: URL: hsa.org.ua/blog/pro-osoblivosti-pracevlastuvannia-vnutrisnyo-peremishhenix-osib-rozpoviv-pid-cas-kruglogo-stolu-advokat-iaroslav-melnik. Дата звернення: 24.10.2023.
4. Документальне оформлення трудових відносин: адвокат Ганна Лисенко. Матеріал доступний за посиланням: URL: advokatpost.com/dokumentalne-oformlennia-trudovykh-vidnosyn-advokat-hanna-lysenko/. Дата звернення: 24.10.2023.
5. Про оформлення трудових відносин: адвокат Ганна Лисенко. Матеріал доступний за посиланням: URL: advokatpost.com/pro-oformlennia-trudovykh-vidnosyn-advokat-hanna-lysenko/. Дата звернення: 24.10.2023.
6. Трудовий фріланс. Дистанційна та надомна робота, гнучкий режим робочого часу: адвокат Ганна Лисенко. Матеріал доступний за посиланням: URL: advokatpost.com/trudovyj-frilans-dystantsijna-ta-nadomna-robota-hnuchkyj-rezhym-robochoho-chasu-advokat-hanna-lysenko/. Дата звернення: 24.10.2023.
7. Нюанси оформлення письмового трудового договору про дистанційну роботу: адвокат Ганна Лисенко. Матеріал доступний за посиланням: URL: advokatpost.com/niuansy-oformlennia-pysmovoho-trudovoho-dohovoru-pro-dystantsijnu-robotu-advokat-hanna-lysenko/. Дата звернення: 24.10.2023.
8. Працевлаштування осіб з інвалідністю. Актуальні правила: адвокат Катерина Цветкова. Матеріал доступний за посиланням: URL: advokatpost.com/pratsevlashtuvannia-osib-z-invalidnistiu-aktualni-pravy-la-advokat-kateryna-tsvietkova/. Дата звернення: 24.10.2023.
9. Фріланс по-українськи, головні зміни: адвокати Катерина Манойленко та Катерина Цветкова. Матеріал доступний за посиланням:

- URL: advokatpost.com/frilans-po-ukrainsky-shcho-zminiue-novuj-zakon-advokaty-kateryna-manojlenko-ta-kateryna-tsvietkova/. Дата звернення: 24.10.2023.
10. Робота адвоката під час оформлення трудових відносин: про ключові особливості розповіла адвокат Вікторія Поліщук. Матеріал доступний за посиланням: URL: advokatpost.com/robota-advokata-pid-chas-oformlenniam-trudovykh-vidnosyn-pro-kliuchovi-osoblyvosti-rozprovila-advokat-viktoriia-polishchuk/. Дата звернення: 24.10.2023.
 11. Організація дистанційної праці у воєнний час: адвокат Вікторія Поліщук. Матеріал доступний за посиланням: URL: advokatpost.com/orhanizatsiia-dystantsijnoi-pratsi-u-voiennyj-chas-advokat-viktoriia-polishchuk/. Дата звернення: 24.10.2023.
 12. Документальне оформлення трудових відносин: адвокат Вікторія Поліщук. Матеріал доступний за посиланням: URL: advokatpost.com/dokumentalne-oformlennia-trudovykh-vidnosyn-advokat-polishchuk/. Дата звернення: 24.10.2023.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. Верховна Рада України. Текст доступний за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-08. Текст доступний за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text. Дата звернення: 11.05.2022.
3. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / ред. кол.: С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук. України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 480.
4. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII. Верховна Рада України. Текст доступний за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text.
5. Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331. Верховна Рада України. Текст доступний за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text.
6. Порядок оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи: постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 509 «Про облік внутрішньо переміщених осіб». Верховна

- Рада України. Текст доступний за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF#n.
7. Працевлаштування переселенців через центри зайнятості: з якими проблемами стикаються ВПО?: УГСПЛ. Текст доступний за посиланням: URL: helsinki.org.ua/articles/pratsevlashtuvannia-pereselentsiv-cherez-tsentry-zayniatesti-z-iaakumu-problemamy-stykaiutsia-vpo/.
 8. Постанова Верховного Суду від 10 квітня 2019 року у справі № 522/9763/17-ц (провадження № 61-3212св19). Текст доступний за посиланням: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/81301913.
 9. Постанова Верховного Суду від 4 грудня 2019 року у справі № 297/1656/17 (провадження № 61-4797св19). Текст доступний за посиланням: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/86435398.
 10. Постанова Верховного Суду від 30 жовтня 2019 року у справі № 310/2284/17 (провадження №61-3146св18). Текст доступний за посиланням: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/85934518.
 11. Постанова Верховного Суду від 13 листопада 2019 року у справі № 522/7888/16-ц (провадження № 61-12883св18). Текст доступний за посиланням: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/86103722.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**РОБОТА АДВОКАТА З ТРУДОВИМИ ДОГОВОРАМИ:
ВІД УКЛАДЕННЯ ДО РОЗІРВАННЯ**

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Авторський колектив:

Вікторія Поліщук
Катерина Цветкова
Ганна Лисенко
Дмитро Навроцький
Тетяна Матова
Максим Панченко
Алла Андрушко
Наталія Матвійчук

Редактор *М. Ковтун*
Коректори *О. Тютюнник, О. Яіцький*
Набір *О. Тютюнник*
Комп'ютерна верстка *Є. Буданцев*

ТОВ «Фактор-Медіа»,
вул. Сумська, 106а, м. Харків, 61002.
Тел. (057) 76-500-76.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції від 06.08.2020 р., серія ДК № 7123.

Національна асоціація адвокатів України (НААУ) створена у відповідності до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» і є недержавною некомерційною неприбутковою професійною організацією, яка об'єднує всіх адвокатів України з метою забезпечення реалізації завдань адвокатського самоврядування, створена на засадах професійної належності для сприяння розвитку та зміцнення інституту адвокатури в Україні, підвищення рівня правової допомоги, що надається адвокатами, ролі та авторитету адвокатури в суспільстві, захисту прав і законних інтересів членів НААУ.

МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ

РОБОТА АДВОКАТА З ТРУДОВИМИ ДОГОВОРАМИ: *від укладення до розірвання*

