

СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОДНА ІЗ ФОРМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОВНОЇ І ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT AS A FORM WHICH PROVIDES FULL AND PRODUCTIVE EMPLOYMENT

Олексів І.І.,

*аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка*

У статті описуються проблемні аспекти використання строкових трудових договорів як однієї із форм забезпечення повної та продуктивної зайнятості для найманих працівників. З огляду на сучасні процеси на світовому ринку праці, зазначається, що строковий трудовий договір, хоч і меншою мірою забезпечує бажану стабільність трудових відносин, проте все ж може слугувати гідною альтернативою безробіттю для найманого працівника.

Ключові слова: стабільність трудових відносин, строковий трудовий договір, ініціатива працівника, контракт, безробіття.

В статье описываются проблемные аспекты использования срочных трудовых договоров как одной из форм обеспечения полной и продуктивной занятости для наемных работников. Учитывая современные процессы на мировом рынке труда, указывается, что срочный трудовой договор, хоть и в меньшей степени обеспечивает желательную стабильность трудовых отношений, однако все же может служить достойной альтернативой безработицы для наемного работника.

Ключевые слова: стабильность трудовых отношений, срочный трудовой договор, инициатива работника, контракт, безработица.

The article describes the problematic aspects of the use of fixed-term employment contracts as a form which provides full and productive employment for employees. Taking into account the current processes in the world labor market, it is pointed out that fixed-term employment contract, though to a lesser extent, provides the desired stability of labor relations, but never can serve as a worthy alternative to unemployment for an employee.

Key words: stability of the labor relations, fixed-term employment contract, initiative of the employee, contract, unemployment.

Постановка проблеми. Завданням кожної соціально орієнтованої держави має стати забезпечення максимально можливого рівня зайнятості населення, адже саме зайнятість відіграє ключову роль у житті кожної людини, сприяючи задоволенню її особистих та суспільних потреб. Проте сучасні тенденції на світовому ринку праці свідчать про більш ніж двісті мільйонів безробітних осіб та постійне зростання кількості робочої сили порівняно зі створенням робочих місць. З метою ефективної боротьби з безробіттям законодавцю не варто йти виключно шляхом нав'язування сторонам певного виду трудових відносин, але така свобода дій для сторін жодним чином не має суперечити реалізації їхніх трудових прав. Подальше вдосконалення законодавства про працю має мінімізувати його неоднозначне тлумачення та, як наслідок, звуження гарантій однієї зі сторін трудового договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемні аспекти використання строкових трудових договорів в Україні досліджували: Н.Б. Болотіна, І.А. Боханова, П.Д. Пилипенко, С.О. Сільченко, Н.Г. Москалик та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є з'ясування ролі строкового трудового договору у сфері забезпечення повної і продуктивної зайнятості, а також виокремлення проблемних аспектів його використання для забезпечення оптимального поєднання інтересів обох сторін трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Традиційно прийнято вважати, що саме укладення трудового договору найбільшою мірою сприяє захисту трудових прав працівника, і, як наслідок, задоволенню його особистих та суспільних потреб. При цьому важливо, щоб трудовий договір був укладений на невизначений строк, адже строковість будь-яких правових стосунків є менш бажаною для працівника та не гарантує йому належний рівень соціальної захищеності.

Тому світові тенденції про стабільність трудових відносин знайшли своє відображення і у вітчизняному трудовому праві, яке також надає пріоритет безстроковим трудовим договорам під час найму на роботу працівників.

Щоправда, законодавчо це не так яскраво проявляється, адже у КЗпП України прямо не зазначається на перевагах укладення трудового договору на невизначений строк і його пріоритетному використанні перед договорами строкового характеру. Лише усвідомлення змісту ч. 2 ст. 23 КЗпП України, яка регламентує випадки укладення під час прийняття на роботу строкових трудових договорів, дає підстави вважати, що останні можуть укладатися як виняток у разі, якщо самі 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. [1] Тобто в такий

спосіб можна зробити висновок, що основним видом трудового договору, з огляду на строк його чинності, є безстроковий трудовий договір.

Зрештою Пленум Верховного Суду України у своїй Постанові № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» саме так і розтлумачив суть цієї норми, вказавши, що «...укладення трудового договору на визначений строк за відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку» [2].

Але насправді такий висновок високоповажної судової інстанції не відповідає дійсності. Бо, крім частини другої, а вона, як уже зазначалося, з'явилася у ст. 23-й 19 січня 1995 року, остання містить цілком логічно ще й першу частину, де передбачено, що, крім безстрокового трудового договору, можуть укладатися також трудові договори на визначений строк, встановлений за погодженням сторін та на час виконання певної роботи, а отже, і цей останній теж є строковим.

Внесення змін до ст. 23 КЗпП України у січні 1995 р. про обмеження сфери використання строкових трудових договорів впливало з Рекомендації Міжнародної організації праці (надалі – МОП) щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166, яка доповнює однойменну Конвенцію МОП № 158. У ній, зокрема, йдеться про необхідність передбачати відповідні заходи, щоб обмежити необґрунтоване використання строкових трудових договорів, метою яких є ухилення від надання захисту працівникам, передбаченого Конвенцією 1982 року і самою Рекомендацією, де пропонувалося обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, з огляду на рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін [3].

На початку 90-их років минулого століття світове співтовариство, будучи стурбованим розширенням сфери застосування строкових трудових договорів під час найму робочої сили та зважаючи на особливе становище працівників з фіксованим терміном працевлаштування, або так званим тимчасовим працевлаштуванням, з огляду на особливий характер ризиків, яким вони піддаються у певних секторах економіки, вважало за потрібне навести лад у практиці застосування під час прийому на роботу строкових трудових договорів. Директивою Ради Європейських Співтовариств від 25 червня 1991 року «Про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням» передбачалось, що відносини, які регулюються договором про фіксований термін працевлаштування, укладеним безпосередньо між роботодавцем і працівником, вважаються строковими, якщо завершення договору зумовлюється об'єктивними умовами, як-от: досягнення конкретної дати, виконання конкретного завдання або у разі конкретної дії [4].

Як бачимо, цитованою Директивою вже у далекому 1991 році сферу укладення трудових договорів

з фіксованим терміном працевлаштування (строкових договорів) було визначено з огляду на певні об'єктивні обставини, за наявності яких такий договір може укладатися. Тим самим стверджувалась ідея про пріоритетність трудових договорів на невизначений термін та винятковий характер строкових трудових договорів.

Вітчизняний законодавець замість того, аби узгодити чинну на той час диспозицію ст. 23 КЗпП України з вимогами міжнародних інституцій пішов шляхом найменшого опору і просто доповнив цю статтю частиною другою відповідного змісту, не зважаючи на те, що п. 3 тут підпадає під один з виняткових випадків закінчення договору, зазначених у новій частині другій ст. 23.

Більше того перелік обставин, які зумовлюють укладення строкових договорів було доповнено «інтересами працівника та іншими випадками, передбаченими законодавчими актами». А це, як видається, ще більше ускладнило практику застосування відповідної норми.

Тому й не дивно, що навіть Пленум Верховного Суду України не спромігся до кінця розібратись у всіх складнощах законодавчої «техніки».

Насправді, нічого поганого у тому немає, коли термін тривалості трудових відносин певних категорій найманних працівників встановлюється законом. Такий варіант строкових трудових договорів практикується у багатьох країнах [10]. Але як слід розуміти встановлення строку трудового договору з формулюванням «законодавчими актами»?

Тут одразу напрошуються асоціації з первинною редакцією ч. 3 ст. 21 КЗпП України, де сфера застосування контракту визначалась «законодавством» і це призвело до масштабного зловживання різного роду органами влади та іншими суб'єктами, що наділені продукувати «нормативні акти», які ухвалювали відповідні норми, що встановлювали необхідність підписання контрактів з особами під час найму їх на роботу. Дійшло до того, що контракти почали укладати з прибиральницями, вихователями у дитячих закладах тощо.

Навести лад у цьому «контрактному хаосі» взявся Кабінет Міністрів України, який у 1994 році ухвалив Постанову «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [5]. Але зрештою край такої негативній практиці було покладено Рішенням Конституційного Суду України, який після звернення до нього Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України [6] розтлумачив суть та значення слова «законодавство», з яким було пов'язано визначення сфери застосування контрактів під час прийняття на роботу певних категорій осіб. Конституційний Суд України, зокрема, зазначив, що терміном «законодавство» охоплюються закони України, міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постанови Верховної Ради, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України тощо. Після цього Верховна Рада України 24 грудня

1999 року внесла відповідні зміни до ч. 3 ст. 21 КЗпП України встановивши, що сфера застосування контрактів визначається законами України.

Такий відступ від з'ясування сфери застосування строкових трудових договорів і зосередження на проблемах визначення сфери контрактів зумовлений тим, що даючи офіційне тлумачення терміна «законодавство», із яким, власне, і була пов'язана сфера його застосування, Конституційний Суд України оминув увагою і залишив не розтлумаченим інший не менш «туманний» термін, яким послуговується законодавець вже у визначенні сфери застосування строкових трудових договорів. Як було зазначено вище, у ст. 23 ч. 2 йдеться про те, що строковий договір укладається у випадках, «передбачених законодавчими актами».

Видається, що тут аналогічно, як із визначенням сфери контракту (який до речі, теж є різновидом строкового трудового договору), існує небезпека довільного тлумачення терміна «законодавчі акти» і на цій основі можуть бути зловживання відповідними органами влади з метою розширення сфери укладення строкових трудових договорів і ухвалення ними під впливом «законодавчих актів» різного роду «правил» та «порядків» прийняття на роботу певних категорій працівників.

Найбільш характерним прикладом такого зловживання може бути використання строкових договорів у сфері вищої освіти. Зокрема, нині чинний Закон України «Про вищу освіту» у редакції від 01.01.2018 р., як і його попередня редакція від 28.09.2017 р., передбачають укладення строкових трудових договорів (контрактів) лише стосовно деяких категорій працівників закладів освіти, переважно керівного складу (ректор, проректор, декан, завідувач кафедри тощо), з якими укладається контракт терміном на п'ять років. Щодо інших контрактів науково-педагогічних працівників (асистентів, старших викладачів, доцентів, професорів), то закон не містить вимоги для заміщення ними посад у частині обмежень тривалості їхніх трудових правовідносин. Однак практика найму на роботу цих категорій осіб впродовж усіх років незалежності нашої держави характеризується постійним обранням (призначенням) їх на посади винятково на певний строк, який переважно визначається керівником навчального закладу.

Фактично така практика дісталась нам у спадок від радянської системи освіти, але там принаймні це зумовлювалось відповідними законодавчими вимогами, якими передбачалось укладення з освітянами строкових трудових договорів.

Закон «Про вищу освіту» у попередній своїй редакції хоч і не визнавав за необхідне встановити строковий договір основним для заміщення посад науково-педагогічними працівниками, але містив норму, якою зобов'язував Міністерство науки і освіти ухвалювати відповідні правила [7].

Власне, ось цей так званий «законодавчий акт» і визначив право керівника закладу освіти укладати з науково-педагогічними працівниками строкові трудові договори.

Якщо проаналізувати відповідну юридичну літературу та нормативний матеріал, то такий термін, як «законодавчий акт» зустрічається в юриспруденції доволі рідко. Що саме він означає і який зміст вкладається в це поняття визначити важко (у словнику юридичних термінів і понять за ред. В.Г. Гончаренка та З.В. Ромовської визначення такого терміна, як «законодавчий акт» взагалі не подається) [8]. Переважно у юридичній літературі слово «акт» кооперується із словом «нормативний» і терміном «нормативний акт» послуговуються в усіх випадках, коли йдеться про джерела права – закони, підзаконні акти, локальні акти тощо.

З огляду на те, що термін містить слово «законодавчий», можна зробити висновок, що тут маємо справу із законом, щодо якого вжито як узагальнююче поняття «законодавчий акт». Але тоді напрошується вже згадуваний Висновок Конституційного Суду України, де термін «законодавство», у якому визначальним також є корінь «закон», і чомусь під поняття «законодавство» Конституційний Суд України підвів усі нормативно-правові акти, а не тільки самі закони.

Видається, що найбільш переконливим аргументом на користь того, що термін «законодавчий акт» за своїм значенням тяжіє більше до поняття «закон», аніж нормативний акт загалом, може бути практика формулювання назви деяких законів, що ухвалюються Верховною Радою України, у яких терміном «законодавчий акт» позначаються відповідні закони України, до яких вносяться необхідні зміни. Прикладом тут може бути хоча б Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» [9].

Як бачимо, встановлення правил прийняття на роботу науково-педагогічних працівників на підставі строкового договору актом Міністерства освіти і науки є неправомірним і, вочевидь, така практика має бути припинена, принаймні до прийняття Верховною Радою України нового Трудового кодексу. Річ у тім, що у Проекті останнього, що поданий до другого читання, міститься норма, яка передбачає встановлення трудових відносин на визначений строк з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу.

Ще одна проблема практичного характеру, що пов'язана з формулюванням ч. 2 ст. 23 КЗпП України, як уже зазначалось, пов'язана з вказівкою у цій статті на «інтереси працівника» під час укладення строкового договору. Про нечіткість такого формулювання в юридичній літературі наголошувалось неодноразово [10].

Зокрема, відзначалося, що в умовах зростаючого безробіття в «інтересах працівника» може трактуватись будь-яка вимога роботодавця, і зокрема, погодження на строковий трудовий договір задля отримання роботи.

Некоректність посилання на «інтереси працівника» під час укладення строкового договору доволі чітко проявляється також у разі співставлення цього формулювання з ч. 1 ст. 23 Кодексу, де у п. 2 зазначено, що трудовий договір на визначений строк може бути укладений за погодженням сторін. Тобто досить сторонам погодити укладення строкового договору за взаємною згодою, як знімається проблема з'ясування «інтересів» будь-якої зі сторін. А тому навряд чи доцільно було законодавчо акцентувати увагу на якихось «інтересах працівника» і пов'язувати з цим обмеження сфери укладення строкових трудових договорів за наявності норми, яка і так надавала право сторонам погоджувати його строк самостійно.

Можна, звичайно, на цю проблему подивитися й з іншого боку. Немає сумнівів, що, ухвалюючи відповідну норму, вітчизняний законодавець керувався цілком шляхетним намірами, маючи на меті захистити належним чином права працівників перед роботодавцями, які подекуди зловживають своїми можливостями диктувати умови під час укладення строкових трудових договорів, позбавляючи працівників гарантій стабільності трудових правовідносин.

У цьому світлі значно ефективнішою виглядає конструкція, яка запропонована у проекті Трудо-

вого кодексу України, поданому до другого читання, де на відміну від чинної редакції, яка використовує «інтерес працівника» як підставу для укладення строкового трудового договору, дозволено укладати такий вид договору за «ініціативою» працівника. Видається, що така «ініціатива», на думку законодавця, має полягати у самостійних та активних діях працівника, які мають бути спрямовані на укладення саме строкового трудового договору.

Висновки. Без сумніву, пріоритетним напрямом у сфері забезпечення повної і продуктивної зайнятості є вдосконалення законодавства про працю України. При цьому подальше його реформування не може допускати зловживань правами будь-якою зі сторін трудового договору, а має враховувати об'єктивні процеси, що відбуваються на світовому ринку праці. Тому забезпеченню стабільності трудових відносин для найманих працівників надається особливого значення, однак воно не має залежати від можливості вибору працівником між укладенням трудового договору на невизначений та визначений строк. З огляду на це, необхідність чіткої регламентації сфери використання та порядку укладення строкових трудових договорів в Україні (як однієї з форм забезпечення повної і продуктивної зайнятості) набуває досить вагомого значення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
3. Рекомендація Міжнародної організації праці № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: міжнародний документ від 22.06.1982. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_276.
4. Офіційний вісник Європейських співтовариств від 29.07.1991.
5. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова КМУ від 19.03.1994 № 170. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п>.
6. Щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство»: Рішення Конституційного Суду України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>.
7. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р., № 1556-VII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
8. Словник юридичних термінів і понять: навчальний посібник. / За ред. В.Г. Гончаренка, З.В. Ромовської. Київ. Вид. «Юстініан2». 2013 р. 597 с.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури: Закон України від 28.01.2016 № 955-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/955-19>.
10. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 237 с.