

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН
У ПРИВАТНОПРАВОВІЙ СФЕРІ**

О.В. Байло

к.ю.н., доц.

**ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ СТРОКОВОГО
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Відповідно до п. 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] підставою припинення трудового договору є закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

На перший погляд складається враження, що припинення строкового трудового договору за зазначеною підставою є чітко врегульованою процедурою та не зумовлює яких-небудь труднощів у застосуванні.

Проте на практиці під час звільнення працівника за зазначеною підставою можливе виникнення ряду обставин, що ускладнюють припинення трудового договору.

У п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [2] роз'яснено, що під час укладення 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 після вагітності, пологів і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась із роботи у зв'язку із призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Особливу увагу слід звернути на гарантії для окремих категорій громадян при припиненні строкового трудового договору.

Так, ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» передбачає, що громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються, зокрема, гарантіями, передбаченими ч. 3, 4 ст. 119 КЗпП України [3,

ст. 39]. Зокрема, мова йде про збереження місця роботи, посади і компенсацію із бюджету середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, в яких такі особи працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Основним аргументом роботодавців при розгляді справи у зв'язку із припиненням строкового трудового договору з особою, яка мобілізована, є те, що положення ст. 119 КЗпП України щодо гарантій збереження місця роботи та виплати середньої заробітної плати можуть поширюватись лише на випадки звільнення працівників з ініціативи роботодавця та щодо безстрокових трудових договорів. Проте чинним законодавством не встановлено жодних відмінностей між правовим становищем працівників, які уклали строкові трудові договори, та працівників, що працюють за безстроковими трудовими договорами, зокрема, й щодо поширення на них установлених законом гарантій, пільг і компенсацій, тому передбачені ст. 119 КЗпП України гарантії поширюються на всіх без винятку працівників незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором.

Державна служба з питань праці в листі «Щодо можливості розірвання трудових відносин з працівником, призваним на військову службу» від 26.11.2015 р. № 4979/0/4.1-06/6/ДП-15 наголошує на неможливості розірвання трудових відносин з працівником, призваним на військову службу, за жодних обставин та рекомендує роботодавцям для припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку трудового договору з працівниками, призваними на військову службу, яке можливе тільки після закінчення проходження військової служби, в день закінчення строку трудового договору видати відповідний наказ та вжити заходів щодо ознайомлення працівника з цим наказом, наприклад, шляхом направлення його копії поштою на відому адресу [4]. Така позиція неодноразово відзначалася у рішеннях Верховного Суду (Постанова ВС від 25.07.2018 р. у справі № 761/33202/16-ц та Постанова ВС від 28.03.2018 р. у справі № 761/8873/16-ц).

Проте, В. Р. Шишлюк вважає, що укладаючи строковий трудовий договір, працівник погоджує строк його припинення шляхом визначення такого строку в трудовому договорі. Відповідно, припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України не є його розірванням з ініціативи роботодавця. Отже, у разі закінчення строку трудового договору з мобілізованим працівником він може бути припинений. Таким чином, якщо роботодавець не має наміру продовжувати трудові відносини із працівником, призваним на військову службу за призовом під час мобілізації, він має

здійснити своє волевиявлення щодо припинення такого трудового договору шляхом видання відповідного наказу. Отже, звільнення працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, неможливе тільки в разі звільнення працівників з ініціативи роботодавця [5, с. 67].

Отже, вивчення законодавства та судової практики засвідчує недосконалість правового механізму припинення строкового договору, неправильне визначення моменту закінчення трудового договору. Такі прогалини призводить до порушення прав працівників, зокрема щодо надання гарантій працівникам, які мобілізовані, що є неприпустимим.

Чинне законодавство не передбачає можливості розірвання трудових відносин з працівником, призваним на військову службу, за жодних обставин. Припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з закінченням строку трудового договору з працівниками, призваними на військову службу, можливо тільки після закінчення проходження військової служби (дня фактичної демобілізації).

Вважаємо доцільним переглянути положення проекту Трудового кодексу України про порядок припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку. Зокрема, у проекті Трудового кодексу України слід закріпити не лише обов'язок роботодавця повідомляти працівника за три дні про майбутнє звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору, а й передбачити обов'язок повідомляти про намір продовжити трудові правовідносини на невизначений термін.

Література:

1. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49. – Ст. 12.
3. Про військовий обов'язок і військову службу [Електронний ресурс]: Закон України № 2232-XII від 25.03.1992 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12> – Назва з екрана.
4. Щодо можливості розірвання трудових відносин з працівником, призваним на військову службу [Електронний ресурс]: Лист Державної служби України з питань праці № 4979/0/4.1-06/6/ДП-15 від 26.11.2015 р. – Режим доступу: <http://www.documenty.in.ua/lyst-derzhavnoyi-sluzhby-ukrayiny-z-pytan-pratsi-shhodo-mozhlyvosti-rozirvannya-trudovyh-vidnosyn-z-pratsivnykom-pryzvanym-na-vijskovu-sluzhbu-vid-26-11-2015-r-4979-0-4-1-06-6-dp-15/> – Назва з екрана.

5. Шишлюк В. Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі / В. Р. Шишлюк // Право і суспільство. – № 2. Частина 2. – 2017. – С. 66-70.