

УДК 349.2

Ігор Олексів,*аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

УМОВА ПРО СТРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ГАРАНТІЯ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Стаття присвячена дослідженню умов трудового договору, які формують його зміст, зокрема умов про строк дії договору, та аналізу їх впливу на обсяг гарантій трудових прав працівників під час реалізації проголошеного Конституцією України права на працю.

Ключові слова: зміст трудового договору; умова про строк; строковий трудовий договір; гарантії трудових прав; стабільність трудових правовідносин; зайнятість.

Постановка проблеми. Серед науковців, які досліджують проблеми правового регулювання трудових відносин, все ще триває дискусія щодо умов трудового договору, які формують його зміст. Особливо це стосується строкових трудових договорів, коли саме строк (тривалість трудових правовідносин) зазначається як одна з умов договору. У літературі навіть є спроби подавати таку умову в переліку істотних умов, без дотримання якої трудовий договір не може вважатися укладеним. Разом із тим строковий трудовий договір є одним із видів трудового договору, який зазначений безпосередньо у Кодексі законів про працю України (надалі – КЗпП України), а тому умова про тривалість трудових правовідносин належить до законодавчо встановлених умов цього договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Трудовий договір та його зміст були предметом дослідження таких українських науковців, як В. М. Андрійв, М. І. Іншин, В. В. Жернаков, Н. Б. Болотіна, В. І. Прокопенко, Т. В. Парпан, П. Д. Пилипенко, Г. І. Чанишева, та ін. Водночас залишається чимало нез'ясованих питань, які стосуються особливостей укладення строкових трудових договорів в умовах глобалізації на ринку праці.

Метою статті є аналіз чинного законодавства України, судової практики та наукових праць учених-трудівників щодо посилення гарантій трудових прав працівників у строкових трудових правовідносинах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відомо, що Конституція України закріплює право кожного на працю, яке включає можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Та, навіть попри доволі стрімкий

розвиток виробництва в результаті технологічних революцій, наша держава все ще не в змозі забезпечити повну реалізацію цього права, а тому актуальним залишається пошук оптимальної моделі залучення до праці, яка б відповідала сучасним вимогам ринкової економіки, інтересам учасників трудових правовідносин та при цьому забезпечувала високий рівень соціальних гарантій.

Вирішального значення у цих умовах набувають так звані мобільні форми зайнятості, що базуються на строкових трудових правовідносинах, а трудові договори, які укладаються на невизначений термін, з перспективою для особи залишатися на одному робочому місці впродовж цілого трудового життя стають все менш популярними. І про це, зокрема, відзначається у доповіді Генерального директора МОП на Міжнародній Конференції, що відбулася у 2015 році з нагоди підготовки до сторіччя цієї організації, яке відзначатиметься у 2019 році [1].

Закономірно, що трудовий договір, який укладається на невизначений строк і який все ще розглядається як різновид трудового договору, що забезпечує максимум гарантій трудових прав найманим працівникам, вочевидь, вже не може вважатися визначальним видом трудового договору. Практика вимагає розширення сфери застосування трудових договорів, що укладаються на певний строк.

І, зрештою, в юридичній літературі зазначається: «Правове регулювання праці завжди враховує фактор часу. Законодавець надає важливого значення правовій регламентації строків. У трудовому праві немає жодного інституту, в якому б у тій чи іншій мірі не розглядалось питання про строки і який би, в свою чергу, не зазнавав їх зворотного впливу» [2, с. 4]. А отже, трудовий договір, як цен-

тральний інститут трудового права, у цьому сенсі не є винятком. Та обставина, що чинне законодавство України передбачає його укладення на невизначений строк (безстроковий трудовий договір), зовсім не означає, що термін його дії ніколи не закінчується. Відомо, що існують обставини як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, які припиняють безстрокові трудові відносини.

Та навіть з огляду на такий висновок варто все ж з'ясувати, яким чином умова про строк трудового договору може впливати на реалізацію проголошеного державою права на працю. А тому потрібно звернутись до самого змісту трудового договору та з'ясувати місце умови про строк трудового договору серед інших умов, які становлять його зміст.

У чинному законодавстві України про працю відсутні чіткі положення, які б визначали перелік умов, які становлять зміст трудового договору. Натомість у ст. 628 Цивільного кодексу України йдеться про те, що зміст договору становлять його умови (пункти), визначені на розсуд сторін і погоджені ними, та умови, які є обов'язковими відповідно до актів цивільного законодавства [3].

Представники науки цивільного права наголошують при цьому, що зміст будь-якого договору – це погоджена воля сторін договору, яка спрямована на певні юридичні наслідки: встановлення, зміну або припинення прав та обов'язків сторін договору. Тобто договір є правостановлюючим, правозмінюючим або правоприпиняючим юридичним фактом, але завжди такий юридичний факт є угодою сторін договору [4].

Вчені-трудовики, які досліджували проблеми змісту трудового договору, традиційно виділяли серед його умов законодавчо визначені (законодавчо закріплені) умови, тобто ті, що встановлені законодавством та не потребують подальшого їх закріплення у самому трудовому договорі. Тобто, якщо провести паралель із цивільним правом, аналогом таких умов є ті з них, які вважаються обов'язковими відповідно до актів цивільного законодавства.

Ще одним видом умов трудового договору вважають так звані безпосередні умови трудового договору, які закріплюються сторонами безпосередньо у трудовому договорі. Вони поділяються на необхідні та факультативні. Досягнення згоди щодо необхідних умов трудового договору є передумовою виникнення трудових правовідносин. Що стосується факультативних умов, то вони стають необхідними для укладення договору за ініціативою однієї зі сторін, яка шляхом свого волевиявлення наполягає на ві-

дображенні їх у змісті трудового договору [5, с. 206].

Аналогічною є пропозиція В. І. Прокопенка та Т. В. Парпан, які поділяють умови трудового договору на 1) нормативні та 2) прийняті за домовленістю сторін (договірні). До нормативних науковці відносять умови, які визначені в законодавстві, а договірні умови поділяють на обов'язкові та факультативні. Обов'язковими умовами вважаються ті, що обов'язково відображаються у змісті трудового договору, тоді як факультативні не обов'язково вносять до його змісту. Тобто останній може бути укладений і без них, але якщо хоча б одна зі сторін вимагає включення цих умов до змісту трудового договору, то вони набувають характеру обов'язкових і без них трудовий договір не може бути укладений. Зокрема, Т. В. Парпан стверджує, що і обов'язкові, і факультативні умови повинні визнаватись істотними умовами трудового договору [6, с. 11].

Схожою є позиція П. Д. Пилипенка, який зазначає, що «істотними повинні визнаватись обов'язкові і факультативні умови». При цьому він наголошує, що застосування цивільно-правового поняття «істотні» для трудового договору є прийнятним з огляду на те, що поділ умов трудового договору на необхідні та факультативні не зовсім чітко відображає юридичну природу цієї двосторонньої угоди як юридичного факту, що породжує трудові відносини найманої праці. Досягнувши згоди за всіма необхідними та факультативними умовами, сторони фактом свого порозуміння надали цим умовами значення істотності [5, с. 206].

У контексті нашого дослідження постає логічне запитання: а чи маємо умову про строк трудового договору розглядати як елемент його змісту і якщо так, то до якого виду умов належить така умова? Більше того, з огляду на загальні уявлення про строковий характер трудових правовідносин, умову про строк трудового договору можна розглядати як у широкому, так і у вузькому розумінні.

Для усвідомлення умови про строк трудового договору у широкому розумінні потрібно виходити з того, що усі без винятку договори, зокрема і трудовий договір на невизначений термін, по суті є строковими з огляду на те, що існування трудових як і будь-яких інших правовідносин поза межами часу неможливе.

Отже, усім трудовим договорам притаманний строковий характер. Як вже наголошувалось, будь-який трудовий договір припиняє свою дію незалежно від того, укладений він на визначений чи невизначений строк. Отже, цілком очевидно, що умова про