

УДК 349.2

Сергій Вавженчук,*докт. юрид. наук, доцент,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка***Андрій Мидель,***магістрант юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ ВІДКЛАДАЛЬНИХ ТА СКАСУВАЛЬНИХ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Стаття присвячена дослідженню сутності умов (обставин), із настанням яких сторони трудового договору пов'язують виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин, та їх відмежуванню від суміжних правових явищ. Окрема увага приділяється питанню допустимості відкладальних та скасувальних умов трудового договору за чинним законодавством.

Ключові слова: трудовий договір, умовний правочин, скасувальна умова, відкладальна умова, динаміка трудових правовідносин.

Постановка проблеми. Регламентация сторонами динаміки трудових відносин в залежності від настання визначеної угодою умови (обставини) дозволяє досягнути потрібної впорядкованості правових зв'язків між суб'єктами, належним чином відобразити їх специфічні інтереси, а також стимулювати ефективність праці. Недостатність теоретичних досліджень стосовно вказаної проблематики зумовлює неточності та помилки в законотворенні, правозастосуванні, при укладенні трудових договорів. У цій роботі ми хочемо привернути увагу до наявних проблем в цій сфері, а також спробуємо окреслити теоретичну основу та проаналізувати деякі практичні питання стосовно виникнення та припинення трудових правовідносин на підставі трудових договорів, ускладнених відкладальною чи скасувальною умовою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як відомо, у вітчизняній трудо-правовій літературі умови (обставини), з якими пов'язані зміни правового становища сторін трудових правовідносин, досліджені не повною мірою. Основою ж для нашого дослідження стали праці О.М. Ярошенка, П.Д. Пилипенка, В.С. Венедіктова, Я.В. Сімутіної, В.В. Єрьоменка, Е.М. Бондаренко, А.В. Андронкової, І.І. Митрофанова та інших з приводу підстав виникнення та припинення трудових правовідносин та строків у трудовому праві, а також цивільно-правові дослідження умовних правочинів С. Громова, А.Г. Карапетова, Є.О. Крашеніннікова.

Мета статті – проаналізувати правову природу умов (обставин), настання яких, відповідно до волі сторін трудового договору, породжує, змінює або припиняє трудові правовідносини, а також дослідити окремі проблеми допустимості відкладальних та скасувальних умов трудового договору за чинним законодавством.

Виклад основного матеріалу. Передусім для уникнення подальших непорозумінь слід вказати, що терміном «умова» в приватному праві позначають два різних явища. По-перше, умова договору є елементом змісту договору як юридичного факту. Умови договору в цьому значенні складають «проект» майбутніх правовідносин між сторонами. Наведений підхід можна розглядати як пріоритетний для законодавця, адже він відображений у ч. 2 ст. 32 проекту ТК України та у ст. 628 ЦК України. По-друге, умовою договору виступає той юридичний факт, від настання якого сторони поставили в залежність виникнення, зміну чи припинення тих правовідносин, для існування яких укладений договір. Відтак, у договорі може бути умова (в першому значенні) про умову (в другому значенні). В даній праці умовою позначатиметься обставина, яка, відповідно до волі сторін, приводить до певного правового ефекту.

Умову насамперед слід відокремити від строку договору. Розрізнення цих правових явищ складає, як буде показано нижче, суттєві труднощі як для учасників відносин, так і для суб'єктів правозастосування. Закінчення строку, із яким власне і пов'язані певні пра-

вові наслідки, позначається подією, для якої характерна необхідність. Необхідність події в трудовому праві, окрім традиційного філософського розуміння необхідності, включає також аспект усвідомлення та оцінки сторонами певної обставини як необхідної чи випадкової [1, с. 373]. Для умови ж, навпаки, суттєвою ознакою виступає випадковість її настання.

З часів Стародавнього Риму умовні договори розглядалися як прояв приватно-правової автономії сторін, були плодом їх власної ініціативи [2, с. 290]. Потреба в настанні відповідної умови для виникнення, зміни чи припинення тих правових наслідків, на які спрямований правочин, «впливає» виключно з самого договору, тобто зі спільного вільного волевиявлення його сторін. Тому не можна вважати скасувальними умовами так звані умови права (*condictiones juris*), які припиняють породжені правочинном правовідносини в силу самої їх природи чи прямої вказівки закону [3, с. 9–10]. Відповідно, не будуть скасувальними умовами такі правоприміняючі умови права (*condictiones juris*), як смерть (ліквідація) сторони трудового договору чи набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі. Перша подія припиняє трудові правовідносини, оскільки правовідносини – це завжди багатосторонні соціальні зв'язки, друга – в силу припису норми п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Навіть більше, включення вказаних умов права (*condictiones juris*) в текст трудового договору не змінить їх правової природи і вони не перетворюються на скасувальні умови.

Враховуючи наведене, умова являється саме юридичним фактом, настання якого, відповідно до вчиненого правочину, змінює правове становище осіб. Наголошуємо, що в залежність від настання умови поставлений не сам правочин (договір), а правовідносини, на існування яких він спрямований. Відповідно, за характером впливу умови на динаміку правовідносин традиційно (ще з часів Стародавнього Риму) виділяють відкладальні (супензивні) та скасувальні (резолютивні) умови [4, с. 380]. Однак погоджуємося з С. Громовим, що оскільки життєвий цикл правовідношення, окрім виникнення та припинення, включає ще й зміну, то, вочевидь, існують і змінювальні умови [5].

Окрему увагу зацентруємо на аналізі скасувальних умов трудового договору. По-перше, слід чітко відрізнити скасувальні умови власне трудового правовідношення та

відкладальні умови секундарного правовідношення, відповідно до якого управнена сторона може розірвати трудовий договір. Перші припиняють правовідношення *ex proprio vigore* (автоматично), в силу одного свого настання, безвідносно до волевиявлення сторін. У другому випадку настання умови призводить лише до появи в управненої сторони секундарного права припинити наявні первинні трудові правовідносини, однак ніяким чином не впливає на саме існування цих первинних правовідносин. Наведене дозволяє спростувати поширену в юридичній літературі думку, нібито підставою припинення трудових правовідносин у зв'язку з неналежним станом здоров'я (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) є власне сам стан здоров'я працівника [6, с. 287]. Такий стан здоров'я є лише юридичним фактом, необхідним для виникнення в роботодавця секундарного права розірвати трудовий договір¹. Лише акт реалізації цього права (який проявляється через відповідне волевиявлення роботодавця) припиняє трудові правовідносини.

Світова практика демонструє нам різне ставлення до правомірності включення в трудовий договір скасувальної умови. Так, згідно з ч. 3 ст. 4 закону Естонської Республіки «Про трудовий договір» угода про умову, пов'язану з дією трудового договору, про яку невідомо, настане вона чи ні (скасувальну умову), є нікчемною [7]. На противагу цьому, є низка світових правопорядків, що допускає право сторін обмежувати трудове правовідношення скасувальною умовою. М. Макгрегор зазначає, що трудовий договір може містити резолютивну умову (скасувальну обставину), яка повинна бути правомірною і недискримінаційною [8, с. 49]. У німецькому трудовому праві також поряд з трудовими договорами, обмеженими строком (строковими трудовими договорами – *S.B., A.M.*), виділяють трудові договори зі скасувальною умовою (обставиною) [9, с. 85–86]. Водночас цікаво, що для цілей правового регулювання трудові договори зі скасувальною умовою прирівнюються до строкових трудових договорів. Так, відповідно до Директиви ЄС 1999/70/ЄС від 29 червня 1999 р. визначення строкового працівника (*fixed-term worker*) окреслює особу, яка перебуває в трудовому правовідношенні, припинення якого пов'язане з об'єктивними умовами (*objective conditions*), такими як настання певної дати, визначеної події чи виконання роботи [10].

Аналіз вітчизняного трудового законодавства на предмет допустимості скасувальних умов слід розпочати з норми ст. 23 КЗпП України. Ст. 23 КЗпП України (та ст. 35 проекту ТК України) чітко вказує, що трудовий договір може бути безстроковим або укла-

¹ Однак цей юридичний факт не є умовою в контексті нашого дослідження. Оскільки він передбачений прямо законом, а не договором, то він являє собою *condictiones juris*.

деним на *строк*. Дана норма являється імперативною та не допускає розширювального тлумачення. Відповідно, передбачення в трудовому договорі обставини, із настанням якої «автоматично» припиняються трудові правовідносини (скасувальної умови трудового договору), є протиправним, а таке положення договору є недійсним на підставі ст. 9 КЗпП України (чи ч. 2 ст. 45 проекту ТК України) як таке, що погіршує становище працівника.

Між тим, норму ст. 23 КЗпП України можна також охарактеризувати як норму, яка містить загальне правило. Регламентація контракту як різновиду трудового договору включає деякі спеціальні правила. В трудовому контракті сторони можуть передбачати строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальну), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, *умови розірвання договору*, в тому числі дострокового (ч. 3 ст. 21 КЗпП України) (виділено нами – С.В., А.М.). Можна стверджувати, що ця норма прямо вказує на можливість сторін передбачити в трудовому контракті відкладальну умову секундарного правовідношення, відповідно до якого управнена сторона може припинити трудові правовідносини власним волевиявленням. Натомість існує ще й норма ст. 36 КЗпП України, яка зазначає, що *підставами припинення трудового договору* є, зокрема, *підстави*, передбачені контрактом. Як наслідок має місце очевидна нормативна невідповідність: ст. 21 дозволяє включати в трудовий контракт умови *розірвання* договору, а ст. 36 говорить, що контрактом можуть бути визначені *підстави припинення* трудового договору. В літературі домінує позиція, відповідно до якої припинення трудового договору є ширшим поняттям, яке охоплює також і його розірвання [11, с. 255]. Тому, виходячи з норми ст. 36 КЗпП України, в трудовому контракті можна передбачити, зокрема, і скасувальну умову, оскільки вона охоплюється об'ємом поняття «підстави припинення трудового договору». Однак, згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України, цього зробити не можна, адже скасувальна умова трудового договору не є умовою розірвання договору: настання першої припиняє правовідносини «автоматично», а настання другої – лише надає стороні право їх припинити.

² Хоча дана класифікація і є загальновизнаною, все ж, на нашу думку, необхідним є аналіз співвідношення вказаної класифікації із традиційним поділом юридичних фактів на події та дії. З одного боку, зрозуміла нетотожність підстав цих класифікацій, а з іншого боку, є питання щодо їх «взаємодії». Так, наприклад, існують дії, які не залежать від волі сторін договору, а також події, які залежать від сторони.

Під час вирішення даної колізії, на наш погляд, слід виходити з телеологічного тлумачення й звернути увагу на ціль включення законодавцем особливого різновиду трудового договору – контракту. Як вказує С.О. Сільченко, призначення трудового контракту полягає в збагаченні трудових правовідносин ринковими елементами, пристосуванні їх до сучасних вимог господарського обігу [12, с. 81]. Відповідно, на думку вченого, зміст контракту «має бути значно ширшим порівняно з іншими видами трудових договорів. Він не лише встановлює трудові відносини, але й визначає їх зміст, забезпечуючи при цьому специфічні інтереси роботодавця і працівника» [12, с. 83]. Окрім того, варто звернути увагу на те, що узгодження в трудовому контракті відкладальної умови, з настанням якої виникає право на розірвання договору, та скасувальної умови трудового договору має тотожні наслідки – припинення трудових відносин. Виходячи з вищевикладеного, на нашу думку, слід надати перевагу правилу норми ст. 36 КЗпП України, яке дозволяє сторонам включати в трудовий контракт різні підстави припинення трудового договору-правовідношення, а серед них і скасувальні обставини.

Резюмуючи, вважаємо, що за загальним правилом обмеження трудових правовідносин шляхом встановлення скасувальної умови є протиправним. Однак системне, телеологічне та граматичне тлумачення ст.ст. 21, 23, 36 КЗпП України дозволяє стверджувати про наявність спеціального правила, згідно з яким сторони трудового контракту вправі передбачати в ньому скасувальну умову. Можливість припинення трудових правовідносин із настанням узгодженої контрактом скасувальної умови аж ніяк не означає всезагальної допустимості таких умов. Такі умови мають бути недискримінаційними та відповідати легітимному інтересу сторони трудових договірних відносин. Тому однозначно неправомірними будуть такі скасувальні умови, як вступ працівника в профспілку, політичну партію, взяття шлюбу, народження дитини і так далі. Однак детальний аналіз критеріїв допустимості скасувальних умов виходить за рамки даної роботи і потребує окремого ґрунтовного дослідження.

Настання умови змінює правову дійсність, вона впливає на правове становище зв'язаних суб'єктів. Однак і сам факт такого настання може бути поставлений в залежність від волі цих суб'єктів. Залежно від можливості суб'єктів договору впливати на настання відповідної умови, можна виділити два їх види: ті умови, які не залежать від сторін правочину (випадкові), і ті, які залежать³. Другу групу умов в юридичній літературі поділяють ще на 2 підгрупи: потестативні умови (залежать

виключно від волі чи дій однієї зі сторін) та змішані (залежать від однієї зі сторін частково або навіть переважно) [13, с. 30].

Значення цієї класифікації зумовлюється її тісним зв'язком з допустимістю обмеження трудових відносин певними умовами. Виникнення та припинення трудових правовідносин не може бути цілковито поставлено в залежність від волі однієї з сторін; це порушує розумний баланс їх інтересів³. Тому видаються недопустимими так звані «угоди нуль годин», за якими працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця [14, с. 129]. Права та обов'язки сторін за таким договором виникають тільки тоді, коли працівник був викликаний роботодавцем, тобто повністю залежать від волі останнього. Відтак, в цьому випадку можна говорити про відкладальну потестативну умову трудового договору на стороні роботодавця.

Інтуїтивно зрозумілою є також і недопустимість (внаслідок порушення розумного балансу інтересів) скасувальних умов трудового договору, які повністю або переважно залежать від сторони трудових відносин. Їх можна виразити формулою «звільню(сь), коли і якщо захочу». Між тим, такі обставини можуть «маскуватись» під інші правові конструкції. Нерозуміння їх правової природи і суттєвих ознак та спричинена цим нездатність їх ідентифікувати може призвести (і призводить) до помилок.

Так, традиційною нормою у сфері регулювання праці науково-педагогічних працівників є норма, яка дозволяє у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками укласти трудовий договір до проведення конкурсного заміщення цих посад (ч. 12 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту») (виділено нами – С.В., А.М.). Суди помилково кваліфікують таку конструкцію як трудовий договір, обмежений певним строком (див., наприклад, Постанову Верховного Суду від 12.09.2018 р. у справі № 753/16193/16-ц) [15]. Проте, зважаючи на вищевикладену доктрину, стає зрозумілим, що проведення конкурсного заміщення посад аж ніяк не позначає момент закінчення строку, а являє собою скасувальну умову трудового договору. А відтак, кваліфікація такого трудового договору у якості строкового є неправильною.

Проведення конкурсного заміщення посади не відповідає критерію необхідності, що, як ми вже вказували, є суттєвою ознакою закін-

чення строку. Відповідно, вказівка на проведення конкурсного заміщення це ніщо інше, як скасувальна умова трудового договору. Як ми з'ясували вище, КЗпП України не дозволяє укладення «звичайних» трудових договорів під відкладальною умовою; це допускається лише щодо трудових контрактів. Незважаючи на наведене, в нормі Закону України «Про вищу освіту» стверджується про право укладати трудові договори до проведення конкурсного заміщення. Вказана норма, відповідно, прямо суперечить ст. 23 КЗпП України, яка має вищу юридичну силу згідно зі ст. 4 КЗпП України, за якою законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього (виділено нами – С.В., А.М.).

Варто також зауважити, що проведення конкурсного заміщення є такою скасувальною умовою, яка залежить від волі та дій роботодавця. Роботодавець, безумовно, має вирішальний вплив на її настання чи ненастання. Відповідно, встановлюється прямиий дозвіл на обмеження трудових правовідносин обставиною, існування якої залежить від однієї з сторін договору. Слід вказати, що така обставина є чітко визначеною в цій нормі, а тому (за правилом тлумачення а contrario) сторони в такому трудовому договорі не вправі узгоджувати іншу скасувальну умову, яка б залежала від однієї з сторін (наприклад, що трудові відносини припиняються з моменту укладення трудового договору з новим працівником).

Укладення трудового договору, виникнення чи припинення правовідносин за яким пов'язується із настанням відкладальної чи скасувальної умови, дає змогу досягнути суб'єктам потрібної «гнучкості» в регламентації правових зв'язків. Так, соціально-економічні умови, особливості організації праці можуть спонукати сторін пов'язати існування трудових відносин між ними із певною подією: тренера футбольної команди – із перебуванням команди у вищій лізі, ведучого теле- чи радіопроеграми – із її рейтингом тощо.

Висновки.

Виникнення, зміна чи припинення прав та обов'язків сторін трудових правовідносин можуть бути поставлені в залежність від настання відкладальних, зміновальних чи скасувальних обставин відповідно. Таким обставинам, на відміну від строків, не характерна необхідність. Тому вони являють собою особливий, відмінний від строків, спосіб часової регламентації трудових правовідносин, на що слід звертати особливу увагу в правозастосовчій практиці, при укладенні трудових договорів, а також прийнятті нормативно-правових актів у сфері праці. Обставини слід

³ Винятки: розірвання трудового договору на невизначений строк з ініціативи працівника, припинення повноважень посадових осіб. В інших випадках право розірвати трудовий договір виникає лише за наявності певної події.

також відмежовувати від так званих умов права (*condictiones juris*), які не уособлюють приватну автономію сторін, а справляють вплив на правовідносини в силу самої їх природи або прямих нормативних приписів.

Трудове законодавство за загальним правилом забороняє укладення трудових договорів зі скасувальною умовою. Однак тлумачення норм КЗпП України дає підстави стверджувати, що трудові правовідносини на основі трудового контракту можуть бути обмежені скасувальною умовою. Суперечить вказаному висновку норма ч. 12 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», згідно з якою будь-який трудовий договір (а не тільки контракт) може бути укладений зі скасувальною умовою. У світлі ст. 4 КЗпП України вважаємо, що норму ч. 12 ст. 55 згаданого закону слід привести у відповідність до правил КЗпП України та змінити нормативно регламентований механізм заміщення вакантних посад у відповідних ситуаціях.

Слід констатувати також (як загальне правило) недопустимість у сфері виникнення та припинення трудових правовідносин умов, які повністю або більшою мірою залежать від волі чи дій однієї зі сторін.

Список використаних джерел:

1. Вавженчук С.Я., Мидель А.М. Окремі проблеми відмежування юридичного факту, що вказує на строк трудового договору, від відкладальної чи скасувальної обставини. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (Харків, 16 листопада 2018 р.). Харків: Харків. Нац. ун-т. внутр. справ, 2018. С. 370–373.
2. Дерибурґ Г. Пандекты: Перевод с немецкого. Общая часть. Т. 1 / под ред.: П. Соколовский; пер.: Г. Фон Рехенберг. Москва: Унив. тип., 1906. 481 с.
3. Крашенинников Е.А. Условие в сделке: понятие, виды, допустимость. Очерки по торговому праву. Сборник научных трудов. Ярославль: Изд-во Яросл. ун-та, 2001. Вып. 8. С. 3–17.
4. Підпригора О.А., Харитонов Є.О. Римське право: підруч. 2-ге вид. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 528 с.
5. Громов С.А. Спорные аспекты учения об условных сделках. Сделки: проблемы теории и практики. Сборник статей. Москва: Статут, 2008. С. 255–297.
6. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
7. Закон Естонської Республіки «Про трудовий договір» від 17.12.2008 г. URL: <https://www.estlex.ee/tasuta/?id=7&aktid=97692&fd=1&eht=1> (дата звернення: 12.01.2019).
8. McGregor M. Labour Law Rules! Third Edition. Siber Ink, 2017. 338 p.
9. Hromadka W., Maschmann F. Arbeitsrecht. Band 1. Individualarbeitsrecht. 6 Auflage. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2015. 572 s.
10. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN> (дата звернення 15.01.2019).
11. Трудове право: підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
12. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
13. Карапетов А.Г. Зависимость условия от воли сторон условной сделки в контексте реформы гражданского права. Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. 2009. № 7. С. 28–93.
14. Свічкарьова Я. (2014). Робота за викликом: договір «нуль годин». Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право. 2014. № 1137, вип. 18. С. 127–134.
15. Постанова Верховного Суду від 12.09.2018 р. у справі № 753/16193/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76649375> (дата звернення: 20.01.2019).

Стаття посвячена дослідженню сутності умов (обстоятельств), с наступлением которых стороны трудового договора связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, а также их разграничению от смежных правовых явлений. Особое внимание уделяется вопросу допустимости отлагательных и отменительных условий трудового договора по действующему законодательству.

Ключевые слова: трудовой договор, условная сделка, отменительное условие, отлагательное условие, динамика трудовых правоотношений.

This article is devoted to the study of the essence of conditions, onset of which influences on the emergence, change or termination of labor relations, and delineation of such conditions from related legal phenomena. Special attention is paid to the problem of admissibility of suspensive and resolute conditions of an employment contract under current legislation.

Key words: employment contract, resolute condition, suspensive condition, dynamics of labor relations