

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ІВАНА ФРАНКА**

**ОЛЕКСІВ ІГОР ІГОРОВИЧ**

УДК 349.2

**ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ  
У СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

**Спеціальність 12.00.05 – «Трудове право;  
право соціального забезпечення»**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Львів – 2020

Дисертація на правах рукопису.

Робота виконана на кафедрі соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти та науки України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор  
**ПИЛИПЕНКО Пилип Данилович**,  
завідувач кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович**,  
завідувач кафедри трудового та  
господарського права  
факультету № 2 Харківського національного  
університету внутрішніх справ;

кандидат юридичних наук, доцент  
**АНДРУШКО Алла Володимирівна**,  
доцент кафедри трудового, земельного  
та господарського права Хмельницького  
університету управління та права імені  
Леоніда Юзькова.

Захист відбудеться 10 квітня 2020 року о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.051.03 у Львівському національному університеті імені Івана Франка за адресою: 79000, м. Львів, вул. Січових Стрільців, 14, зал засідань юридичного факультету, ауд. № 409.

З дисертацією можна ознайомитися у Науковій бібліотеці Львівського національного університету імені Івана Франка (79005, м. Львів, вул. Драгоманова, 5).

Автореферат розісланий 6 березня 2020 року.

**Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**В. О. Семків**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Тенденції розвитку світового ринку праці свідчать про стрімкі темпи зростання кількості робочої сили у порівнянні з робочими місцями, що створюються. З огляду на це, достатньо прогнозованою виглядає необхідність створення мільйонів нових робочих місць у глобальній економіці. Цілком очевидно, що така колосальна кількість робочих місць, в силу певних причин, не передбачатиме залучення до праці виключно на умовах трудових договорів безстрокового характеру. Тому все більшої популярності набуватимуть строкові форми зайнятості, які дозволять роботодавцям покрити тимчасову необхідність в робочій силі та більш ефективно протистояти стрибкам попиту на їхні товари чи послуги. За цих умов, дослідження строкових трудових відносин та їх правового регулювання стає все більш актуальним.

Чинний Кодекс законів про працю України, незважаючи на значну кількість змін, суттєво застарів і доволі неоднозначно підходить до регулювання строкових трудових відносин, що призводить до зниження рівня правових гарантій найманих працівників та зумовлює укладення з ними інших договорів про працю, замість строкових трудових договорів. Саме тому, подальше вдосконалення трудового законодавства повинно враховувати сучасні потреби ринку праці та рухатись вектором оптимального поєднання інтересів працівників та роботодавців.

Варто зазначити, що проект Трудового кодексу України містить більш виважені норми щодо використання строкових договорів у трудових правовідносинах порівняно із чинним КЗпП України, однак і ті новели, що пропонуються, теж далекі від досконалості, оскільки не завжди враховують позитивний досвід іноземних країн у забезпеченні повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості.

Теоретико-методологічним підґрунтям дисертаційного дослідження стали праці таких учених, як: Г. А. Агафонової, Т. В. Андрейчука, У. П. Бек, Ю. П. Брус, В. Я. Бурака, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, Н. Б. Болотіної, С. В. Вишневецької, Ю. А. Джепи, В. В. Жернакова, В. В. Єрьоменка, М. І. Іншина, К. Ю. Мельника, В. П. Кохан, Т. В. Парпан, О. Т. Панасюка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, Б. А. Римара, Л. М. Русаль, С. О. Сільченка, Л. В. Солодовник, Г. О. Спіциної, Г. І. Чанишевої, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та ін.

На сьогодні однак відсутні ґрунтовні наукові дослідження правового регулювання строкових трудових відносин в умовах глобалізації ринку праці, а отже існує об'єктивна необхідність дисертаційного дослідження проблеми використання строкових трудових договорів для найму робочої сили.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана згідно з планом наукової роботи кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка в межах держбюджетної теми «Проблеми гармонізації законодавства України та ЄС у сфері регулювання соціально-трудових та екологічних відносин» (номер державної реєстрації 0115U003989).

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає у з'ясуванні теоретичних та практичних проблем правового регулювання строкових трудових відносин в Україні та розробленні пропозицій, які сприятимуть забезпеченню юридичних гарантій прав працівників у строкових трудових правовідносинах.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставилися такі *завдання*:

- з'ясувати юридичну природу строкового трудового договору та його роль у сфері забезпечення трудових прав працівників;
- розглянути сучасні тенденції розвитку світового ринку праці та причини розширення сфери застосування строкових трудових договорів;
- охарактеризувати юридичні гарантії трудових прав працівників на етапі укладення (переукладення) строкових трудових договорів;
- сформулювати пропозиції, спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових договорів, укладених на визначений термін, у зв'язку із строковим характером праці;
- проаналізувати законодавчі вимоги щодо встановлення трудових правовідносин на визначений термін;
- з'ясувати роль строкових трудових правовідносин у сфері захисту вітчизняного ринку праці;
- розкрити особливості правового регулювання переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміни істотних умов праці у правовідносинах строкового характеру;
- сформулювати пропозиції щодо посилення гарантій для працівників під час припинення строкових трудових правовідносин.

*Об'єктом дослідження* є строкові трудові правовідносини.

*Предметом дослідження* є особливості правового регулювання строкових трудових відносин в Україні та їх вплив на обсяг юридичних гарантій прав працівників.

**Методи дослідження.** У процесі дисертаційного дослідження використовувались філософські, загальнонаукові та спеціально-юридичні методи пізнання. Зокрема, при написанні роботи був використаний діалектичний метод, який власне і дозволив комплексно розглянути тему дослідження та виокремити пропозиції, спрямовані на вдосконалення вітчизняного законодавства про працю.

За допомогою порівняльно-правового методу було здійснено порівняння чинного законодавства про працю України у сфері строкових трудових правовідносин із проектом Трудового кодексу України та законодавством іноземних країн, що дозволило більш об'ємно зрозуміти недоліки чинного законодавства про працю та врахувати їх у процесі надання пропозиції з вдосконалення правового регулювання строкових трудових відносин.

Використання методу аналізу та синтезу дало можливість провести класифікацію юридичних гарантій, які забезпечують реалізацію права на свободу припинення строкових трудових правовідносин, а також класифікувати підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця.

Формально-юридичний метод був використаний при трактуванні норм законодавства про працю та виявленні недоліків їх конструкції, які у свою чергу можуть вплинути на якість гарантій прав працівників у строкових трудових відносинах.

Теоретичне підґрунтя дослідження становлять наукові праці фахівців з трудового та інших галузей права. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на аналізі норм Конституції України, а також законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах, які регулюють строкові трудові відносини. Інформаційною та емпіричною основою дослідження стали узагальнення практичної діяльності, судова практика та інші довідкові матеріали.

**Наукова новизна отриманих результатів.** Дисертаційна робота є першим у вітчизняній науці трудового права комплексним дослідженням юридичних гарантій прав працівників у трудових правовідносинах строкового характеру в умовах глобалізації ринку праці. У результаті проведеного дослідження отримано низку результатів, що мають наукову новизну. Зокрема:

***уперше:***

– обґрунтовано висновок про наявність колізії між частинами першою та другою чинної нині ст. 23 КЗпП України «Строки трудового договору», оскільки безумовне право сторін на визначення строку договору за їхнім погодженням (частина перша) явно не відповідає вимогам про перелік випадків, коли трудові відносини повинні бути встановлені на визначений строк (частина друга). А тому висновок Пленуму Верховного суду України у відповідній Постанові № 9 від 06.11.1992 р. про те, що «...укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку» слід вважати некоректним;

– для забезпечення прав та інтересів сезонних працівників запропоновано закріпити у законодавстві поняття «попередній договір про сезонну

роботу», який встановлюватиме обов'язок сторін укласти трудовий договір на наступний сезон. При цьому, істотними умовами такого договору повинні бути відповідальність сторін за односторонню відмову від його укладення без поважних причин та зобов'язання попереджати іншу сторону про відмову від договору не пізніше як за місяць до початку сезонних робіт;

- обґрунтовано необхідність встановлення обов'язку основних працівників, які виконували державні обов'язки (працювали на виборних посадах, навчались в школі суддів, служили у Збройних силах України), повідомляти про своє повернення на роботу не пізніше, ніж за два тижні до початку роботи, а строковий трудовий договір осіб, що перебували на їх посадах, пропонується трансформувати у безстроковий у разі, коли основний працівник не виходить на роботу в перший робочий день після завершення виконання державних обов'язків та не повідомляє про поважні причини нез'явлення на роботу;

- запропоновано загальну тривалість трудових відносин в Україні для іноземців обмежити терміном в десять років. Такий строк є достатньо тривалим, щоб забезпечити виконання усіх необхідних для українського роботодавця завдань, що ставляться перед іноземцем і дозволить захистити право вітчизняних працівників на зайнятість в Україні;

***удосконалено:***

- правові механізми забезпечення трудових гарантій працівників патронатної служби. Пропонується окреслити коло підстав, за яких їхній трудовий договір міг би бути припинений, а також закріпити в нормативному порядку перелік компенсаційних і гарантійних виплат таким особам, якщо ініціатива про звільнення патронатного працівника не обґрунтована керівником;

- пропозиції щодо гарантій для працівників, які виконують обов'язки за вакантною посадою до заміщення її основним працівником. Пропонується передбачити у новому Трудовому кодексі України обмеження терміну виконання обов'язків за вакантною посадою строками, необхідними для проведення конкурсу на таку посаду, але не більше, ніж на один рік;

- теоретичні підходи щодо відмови від спеціальної процедури припинення строкового трудового договору на вимогу працівника та встановлення уніфікованих правил припинення не залежно від того, чи є трудові правовідносини безстроковими чи строковими, залишивши особливий порядок припинення трудових договорів лише для тимчасових та сезонних працівників;

- підходи щодо необхідності закріплення у трудовому законодавстві правила про порядок та обсяг передачі повноважень роботодавця-фізичної особи як сторони трудового договору на строк проходження нею військової служби за призовом чи мобілізацією під час особливого періоду уповноваженій особі.

**набули подальшого розвитку:**

– доктринальні напрацювання про те, що умова про строк трудового договору є істотною умовою його змісту. При цьому, у строковому трудовому договорі вона є абсолютно визначеною, а у безстроковому договорі – відносно визначеною;

– пропозиції щодо трансформації строкових трудових договорів у безстрокові відповідно до правил, встановлених у п. 2 ст. 36 та ст. 39–1 КЗпП України. Зокрема, посилання у цих статтях на п. 3 ст. 23 КЗпП України запропоновано вважати некоректним, оскільки закінчення трудових правовідносин тут пов'язано із впливом часу роботи, на яку наймався працівник;

– висновки щодо звуження сфери застосування контракту та виключення можливості його укладення з працівниками фермерських господарств, товарних бірж, вільних економічних зон і споживчих товариств. Контракт повинен укладатися лише з працівниками, щодо яких це чітко встановлено законом. Поширене багатьма законодавчими актами формулювання – «прийом на роботу здійснюється за «трудовим договором, контрактом» для цього не придатне;

– теоретичні напрацювання щодо встановлення на законодавчому рівні можливості подавати працівнику заяву на звільнення з роботи будь-яким зручним для нього способом, в т. ч. і за допомогою сучасних засобів та видів телекомунікації. Подана в такий спосіб заява повинна містити «електронний підпис» працівника.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що вони спрямовані на вдосконалення правового регулювання строкових трудових відносин в Україні. Сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідній сфері – як основа для подальшого опрацювання проблемних питань, пов'язаних із теоретичними і практичними аспектами правового регулювання строкових трудових відносин в Україні;

– правотворчій діяльності – при внесенні змін і доповнень до чинного законодавства про працю України, а також у процесі прийняття нового Трудового кодексу України;

– навчальному процесі – при викладанні нормативної дисципліни «Трудове право», а також при підготовці навчально-методичних матеріалів, навчальних посібників, підручників, практикумів із вказаної дисципліни.

**Апробація результатів дослідження.** Дисертація виконана на кафедрі соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, обговорена на її засіданнях, де одержала позитивну оцінку. Результати проведеного дослідження висвітлювалися у доповідях на таких науково-

практичних конференціях: міжнародних – «Конституційні гарантії прав і свобод людини: 20 років досвіду правового регулювання» (Львів, 2016), «Українська правничка наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції» (Львів, 2017), «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» (Львів, 2018), «Верховенство права та правова держава» (Ужгород, 2018), «Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри» (Суми, 2018), всеукраїнських – Всеукраїнський «круглий стіл», присвячений 40-річчю кафедри соціального права (Львів, 2016); «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (Львів, 2017).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертації відображені в п'яти статтях, опублікованих у фахових виданнях, одна з яких – у науковому виданні іноземної держави, а також у семи тезах матеріалів науково-практичних конференцій.

**Структура та обсяг дисертації зумовлені метою та завданнями дослідження**, дисертація складається з анотацій, вступу, трьох розділів, кожен з яких поділений на три підрозділи, а також висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 187 сторінок, з них основного тексту – 157 сторінок. Список використаних джерел містить 160 найменувань.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано вибір теми дослідження, визначено мету і завдання наукової роботи відповідно до предмета та об'єкта дослідження, а також перелічено методи, які були використані у процесі написання роботи. Крім цього, у вступі висвітлена наукова новизна отриманих результатів, їх практичне значення, наведено дані про апробацію матеріалів дисертації, публікації, структуру та обсяг дисертації.

**Розділ 1 «Строкові трудові правовідносини: їх особливості та порядок встановлення»** складається з трьох підрозділів.

У *підрозділі 1.1. «Строковий трудовий договір та його роль у забезпеченні трудових прав працівників»* з'ясовується юридична природа строкових трудових договорів та їх ефективність у контексті реалізації права на працю в Україні. Наголошується, що трудові договори, які укладаються на невизначений термін, стають все менш популярними, а тому існує необхідність пошуку оптимальної моделі залучення до праці, яка повинна враховувати інтереси учасників трудових правовідносин та забезпечувати при цьому високий рівень соціальних гарантій.

Автор наголошує, що строковий трудовий договір у меншій мірі слугує забезпеченню стабільності трудових відносин, саме з огляду на його строковий характер, проте, він залишається гідною альтернативою безробіт-



тя, дозволяючи працівнику мати хоч і обмежені у часі, але аналогічні за своїм змістом із безстроковим трудовим договором гарантії. Більше того, для деяких категорій працівників строковий трудовий договір залишається єдиною можливістю бути зайнятим з огляду на різні обставини та специфіку їхньої трудової функції.

Зазначено, що умова про строк дії договору є істотною умовою будь-якого трудового договору, з урахуванням того, що у строковому трудовому договорі вона є абсолютно-визначеною (крім трудового договору, укладеного на час виконання певної роботи), а у безстроковому трудовому договорі – відносно визначеною.

Пропонується також главу другу проекту Трудового кодексу України – «Трудові відносини на визначений строк» перейменувати на «Строкові трудові правовідносини», оскільки «трудові відносини», про які йдеться у назві глави другої проекту Трудового кодексу України об'єктивно формуються у вигляді «правовідносин».

*Підрозділ 1.2. «Розширення сфери укладення строкових трудових договорів»* присвячено з'ясуванню обставин, які зумовлюють розширення сфери використання строкових трудових договорів, серед яких: відсутність об'єктивних можливостей для створення робочих місць на умовах укладення безстрокових договорів, бажання роботодавців мінімізувати свої витрати на робочу силу та оперативно реагувати на стрибки попиту на товари та послуги, необхідність тривалої перевірки кваліфікації кожного працівника перед укладеннями з ним безстрокового трудового договору, зростання попиту на роботу, що має строковий характер тощо.

Досліджено практичні проблеми, які виникають у зв'язку з укладенням строкового трудового договору в «інтересах працівника» відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України. Автор наголошує, що така самостійна підстава для укладення строкового трудового договору як «інтереси працівника» в своїй основі має переважно суб'єктивні чинники, які важко піддаються встановленню на практиці. А тому пропонує законодавчо змінити слово «інтереси» на «ініціативу» працівника. Адже термін «ініціатива працівника» передбачає активну поведінку особи, яка свідчитиме про її реальне волевиявлення, спрямоване на укладення саме строкового трудового договору.

Окремі міркування висловлено і щодо визначення сфери укладення строкових трудових договорів у випадках передбачених «законодавчими актами». На переконання автора, тут йдеться лише про закони України, адже саме в такий спосіб законодавець здійснює внесення змін до чинних вже законів і тому застосування строкових трудових договорів для найму науково-педагогічних працівників повинно здійснюватися виключно на підставі закону, а не правил, встановлених Міністерством освіти і науки України.

У підрозділі 1.3. «Юридичні гарантії трудових прав працівників під час укладення строкових трудових договорів» обґрунтовано необхідність вдосконалення правового регулювання трудових відносин працівників, прийнятих на підставі строкового трудового договору.

Пропонується застосовувати до строкових трудових договорів обов'язкову письмову форму з огляду на те, що відсутність чіткої законодавчої вимоги щодо обов'язковості письмової форми трудового договору суттєво ускладнює процес доведення працівником необґрунтованого укладення з ним строкового трудового договору, а отже, закріплення вказаного правила повинно суттєво покращити можливість працівника захистити свої права.

У дисертації обґрунтовується необхідність вдосконалення правил трансформації строкового трудового договору у безстроковий, зокрема й у випадку його переукладення. У зв'язку з цим проведено порівняння норм чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу, а також правил, які регулюють вказані відносини в інших країнах, зокрема Польщі, Грузії та Японії. Доводиться, що для якісного реформування правового забезпечення строкових трудових відносин необхідно врахувати практику трансформації строкового трудового договору у безстроковий, що існує у зарубіжних країнах.

**Розділ 2 «Гарантії трудових прав працівників при укладенні строкових трудових договорів»** налічує три підрозділи.

У підрозділі 2.1 «*Строковий характер праці, як гарантія укладення трудового договору на визначений термін*» окреслено види трудових правовідносин, строковість яких зумовлена характером і умовами праці та сформовано комплекс прав і обов'язків їх сторін.

Відзначається, зокрема, що основними видами робіт, тривалість яких визначається характером праці, традиційно вважаються сезонні та тимчасові роботи. З огляду на те, що ставлення законодавця до сезонних працівників є неоднозначним, запропоновано концепцію попереднього договору про сезонну роботу, за яким працівнику надавалися б гарантії тривалого працевлаштування, а роботодавцю сталість і кваліфікованість кадрів.

Зроблено висновок, що тривалість трудових договорів, які укладаються на час відсутності працівника, зумовлюється волевиявленням третіх осіб – постійних працівників, які з різних причин не можуть виконувати свою роботу. І саме з їх переважним правом на роботу та можливістю в будь-який час повернутися до виконання своїх трудових обов'язків пов'язується строковий характер трудових правовідносин тимчасових працівників.

Автор наполягає, що захист трудових прав працівників, які працюють під час відсутності основного працівника, є пріоритетним завданням

законодавця. Тому пропонується врегулювати особливості трансформації такого строкового договору у безстроковий, а також визначити додаткові гарантії, пов'язані із завчасним попередженням відповідних працівників про припинення їхнього трудового договору через вихід на роботу основного працівника.

*Підрозділ 2.2 «Законодавчі вимоги щодо встановлення трудових правовідносин на визначений термін»* присвячений детальному аналізу положень законів, які передбачають право роботодавців залучати працівників до роботи на підставі строкового трудового договору.

На переконання автора, переважна більшість законодавчих актів, які передбачають укладення строкових трудових договорів стосуються контракту. Тому, пропонується впорядкувати правила застосування контрактів з метою забезпечення працівникам належного рівня гарантії відповідно до ст. 9 КЗпП України.

Потребують вдосконалення також правила проведення конкурсного добору як основного способу укладення строкового договору (контракту). Зокрема, наголошується на неоднозначності підходів до формування конкурсних комісій, способів оцінювання під час відбору, недосконалість процедури оскарження результатів та відсутність персональної відповідальності членів конкурсних комісій за його результати.

Окремо в роботі розглядається питання заміщення посад науково-педагогічних працівників. Відзначається, що нині чинний порядок прийому на роботу цих працівників не може вважатися конкурсним добором, оскільки під час голосування за претендентів вченими радами не проводиться оцінка ділових якостей працівника, немає іспитів чи певних інших форм виявлення навичок, необхідних для зайняття посади. Автор також наголошує, що у переважній більшості вищих навчальних закладів застосування строкових трудових договорів для оформлення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками не відповідає вимогам Закону України «Про вищу освіту», оскільки законом передбачено укладення строкового трудового договору (контракту) лише з керівним складом вищого навчального закладу.

Про випадки і порядок обмеження строком трудових правовідносин тривалості праці іноземців як про гарантію захисту вітчизняного ринку праці йдеться у підрозділі 2.3 *дисертаційного дослідження «Строкові трудові правовідносини як гарантія захисту вітчизняного ринку праці»*.

Автор відзначає, що збільшення кількості іноземних працівників у нашій державі може призвести до зростання безробіття серед українських громадян і неможливості повернення додому тих осіб, які виїхали на тимчасові роботи за кордон. У переважній більшості країн ринок праці є захищеним від безконтрольного працевлаштування іноземців.

У зв'язку із зміною концепції працевлаштування іноземців в Україні чинним Законом «Про зайнятість населення», виник ряд ризиків та правових прогалин, що роблять нашу державу більш відкритою до залучення некваліфікованої іноземної робочої сили. Також через розширення кола осіб, яким дозвіл на працевлаштування не потрібний і відсутності будь-яких строкових обмежень їхньої роботи в Україні, визначальним для трудових відносин у цьому випадку буде термін трудового договору, що погоджений між іноземцем та українським роботодавцем.

Чільне місце у підрозділі відводиться з'ясуванню змістовних обставин, за яких дозвіл на працевлаштування іноземця не можна продовжити, та робиться висновок, що за наявного правового регулювання відмовити у продовженні дозволу на роботу можна лише з формальних підстав. Автор відзначає, що умова про строк трудового договору є доволі невідзначеною, бо він може продовжуватися необмежену кількість разів. Тому, для уникнення необґрунтовано довгої тривалості роботи іноземця в Україні, пропонується обмежити трудові відносини іноземців в Україні загальним строком у десять років.

**Розділ 3 «Забезпечення гарантій трудових прав працівників у разі зміни умов трудового договору та його припинення у правовідносинах строкового характеру»** містить три підрозділи.

*Підрозділ 3.1 «Зміна умов трудового договору у строкових правовідносинах»* присвячено таким формам трансформації умов трудового договору як переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміна істотних умов праці та їх впливу на строкові трудові правовідносини.

Звертається увага на те, що переведення на іншу роботу не змінює характер існуючих правовідносин. Відповідний вплив може спричинити зміна умови про строк дії договору, якщо йдеться про переведення працівника, який працював за строковим трудовим договором, на постійну роботу.

Відзначається, що відмова працівника, який перебуває у строкових трудових правовідносинах, від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці призведе до їх дострокового припинення, за умови, що строк трудового договору спливає після дати, коли буде проведено зміни в організації виробництва та праці, які стали підставою для зміни істотних умов праці. У цьому випадку підставою звільнення буде не п. 2 ст. 36 КЗпП України, а п. 6 цієї ж статті.

Автор наголошує, що строковий характер трудових правовідносин не впливає на обсяг встановлених законодавством гарантій трудових прав найманих працівників при зміні умов трудового договору. Разом з тим, нинішнє законодавче регулювання порядку проведення таких змін є доволі неоднозначним, що вочевидь не сприяє можливості сторін трудових правовідносин достатньо легко домовлятися про зміну умов трудового договору.

У підрозділі 3.2 «Припинення трудового договору укладеного на визначений термін на вимогу працівника» з'ясовуються юридичні гарантії трудових прав працівників, які перебувають у строкових трудових правовідносинах на етапі припинення їх на вимогу працівника.

Зокрема, пропонується забезпечити на законодавчому рівні можливість подавати працівнику заяву на звільнення з роботи будь-яким зручним способом, в тому числі, за допомогою сучасних засобів та видів телекомунікації.

У дисертації відзначається, що законодавець встановив неоднакову процедуру розірвання безстрокового та строкового трудових договорів на вимогу працівника. Розірвати строковий трудовий договір працівник може лише за наявності поважних причин, що обов'язково повинні бути відображені у заяві про звільнення. А тому, існує необхідність закріпити обов'язок роботодавця чітко вказувати підставу для звільнення з огляду на ст. 39 КЗпП України, що сприятиме прозорості та свідчитиме про правомірність припинення трудових правовідносин з працівником.

Відзначається також, що у подальшому процесі удосконалення трудового законодавства варто встановити єдині правила припинення трудового договору на вимогу працівника, не залежно від того є він безстроковим чи строковим. Особливий порядок припинення трудових договорів мав би залишитися лише для тимчасових та сезонних працівників.

У підрозділі 3.3. «Гарантії для працівників у зв'язку з припиненням строкових трудових договорів за ініціативою роботодавця та в інших випадках, встановлених законодавством», автор досліджує обсяг гарантій, встановлених для працівників строкових трудових правовідносин на етапі їх припинення. Зокрема наголошується, що встановлений порядок не можна вважати таким, що погіршує їх правове становище у порівнянні з працівниками, які працюють за трудовими договорами, укладеними на невизначений термін. Відмінності, які все ж існують, зумовлені особливостями умов праці певних категорій працівників.

Для конкретизації та визначеності обсягу юридичних гарантій трудових прав працівників пропонується виокремити певні групи підстав розірвання трудових правовідносин за ініціативою роботодавця. А саме: обставини виробничого характеру (п. 1 ст. 40 КЗпП); обставини пов'язані з винними діями працівника (у тому числі, порушенням трудової дисципліни) (п. п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 та п. п. 1, 1–1, 2, 3 ст. 41 КЗпП України); обставини пов'язані з особою працівника, але не викликані його винними діями (п. п. 2, 5, 11 ст. 40 та п. 4, 5 ст. 41 КЗпП України); обставини, що не пов'язані з особою працівника (п. п. 6, 10 ст. 40 КЗпП України).

Наголошується, що настання обставин, які дають підставу для припинення з працівником трудових відносин за п. 6 ст. 40 КЗпП України, не залежить безпосередньо від роботодавця, адже йдеться про рішення суду

про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, яке до того ж виконується невідкладно. Важливою гарантією тут є також закріплене ч. 2 ст. 40 КЗпП України правило про розірвання трудового договору лише за умови неможливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Пропонується закріпити у трудовому законодавстві правила щодо порядку та обсягу передачі повноважень роботодавця-фізичної особи як сторони трудового договору на строк своєї військової служби за призовом чи мобілізацією під час особливого періоду уповноваженій особі.

Автор вважає, що встановлення на майбутнє обов'язкової письмової форми трудового договору вирішило б проблему появи трудових спорів щодо непоінформованості працівника про наступне звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП України.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження сформульовано основні висновки та пропозиції.

1. Строковий трудовий договір є і залишиться важливою формою трудового найму і його значення в умовах глобалізації ринку праці та зростання безробіття неодмінно посилюватиметься. При цьому правове забезпечення строкових трудових відносин варто спрямовувати на посилення соціальних гарантій трудових прав найманих працівників.

2. Зміст ч. 1 ст. 26 КЗпП України дозволяє стверджувати, що йдеться про укладення фактично двох договорів про працю – трудового договору та трудового договору про випробування. Оскільки, і строковий трудовий договір по закінченні терміну його тривалості, відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП України продовжується якщо жодна із сторін не поставила вимогу про його припинення, і договір про випробування втрачає своє значення, якщо строк його закінчився, а працівник не звільнений за окремою підставою, відмінною від зазначених у ст. 36 КЗпП України.

3. При вирішенні трудових спорів, які стосуються необґрунтованого укладення з працівниками строкового трудового договору, визначальним має бути факт виявлення ініціативи працівника, спрямованої на укладення строкових трудових правовідносин. Підтвердженням може слугувати власноруч написана працівником заява з пропозицією укласти строковий договір.

4. Задля забезпечення захисту трудових прав окремих категорій населення необхідно розширити перелік працівників з якими можуть укладатися договори про громадські роботи, що фінансуються за рахунок власних коштів органів місцевого самоврядування, доповнивши його студентами, учнями, пенсіонерами, особами, які перебувають у соціальній відпустці тощо.

5. Строковість трудових відносин з тимчасовими працівниками зазвичай зумовлюється умовами виконуваної роботи, а не її характером. Тобто, сама по собі трудова функція тимчасових працівників не має строкового характеру, є постійною, але у зв'язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини не можуть бути безстроковими. Тому, важливо доповнити проєкт Трудового кодексу такими підставами укладення строкового трудового договору, як наявність відносин, що є строковими за характером виконуваної роботи або у випадку залучення до сезонних робіт.

6. Основною підставою укладення контракту у переважній більшості випадків є конкурсний добір. Він слугує гарантією об'єктивного та справедливого прийому на роботу, однак різні підходи до формування конкурсних комісій, способів його здійснення і процедури оскарження результатів вимагають вдосконалення цього механізму добору працівників.

7. Запропоновано передбачити у Трудовому кодексі правила трансформації строкового трудового договору працівника, що виконує роботу замість мобілізованого працівника у випадках оголошення останнього померлим, отримання ним інвалідності, яка перешкоджає продовженню роботи, продовження контракту на військову службу. У випадку повернення на роботу мобілізованого працівника роботодавець зобов'язується попередити строкового працівника про припинення з ним трудового договору за два тижні.

8. Відповідно до українського трудового законодавства внутрішньокорпоративні цесіонарії (іноземці та особи без громадянства, визнані такими відповідно до графіка специфічних зобов'язань у секторі послуг Протоколу про вступ України до Світової організації торгівлі (стаття II Генеральної угоди про торгівлю послугами) не можуть вважатися найманими працівниками, оскільки залучення їх до праці відбувається на підставі рішення іноземного суб'єкта господарювання про скерування для виконання певних обов'язків в Україну. Трудові договори укладаються з цесіонаріями відповідно до вимог іноземного законодавства, вони не отримують заробітну плату в Україні та не сплачують податків до вітчизняного бюджету. Їхнє перебування у нашій державі обмежується строком дії договору між українським та іноземним суб'єктами господарювання, або терміном скерування для виконання обов'язків.

9. Незважаючи на розгорнутий перелік поважних причин, які можуть бути визнані підставою для припинення трудового договору, укладеного на визначений термін, усі вони стосуються лише ч. 1 ст. 23 КЗпП України. Адже саме про пункти 2 і 3 цієї статті йдеться у ст. 39 кодексу. І вочевидь, її друга частина, яка також передбачає укладення строкових трудових договорів, залишається поза правилами, які визначають припинення договору за ініціативою працівника. Тому, щоб редакція ст. 39 КЗпП України відпо-

відала загальним вимогам юридичної техніки, пропонується з диспозиції цієї норми вилучити посилання на пункти 2 і 3 ст. 23 КЗпП України.

10. Додатковою гарантією реалізації працівником права на свободу припинення трудових правовідносин повинна стати законодавча заборона вимагати від працівника під час прийому на роботу написання заяви про розірвання трудового договору за власним бажанням без вказівки на дату його розірвання.

11. Запропоновано передбачити на законодавчому рівні можливість подання заяви працівником на звільнення з роботи будь-яким зручним для нього способом, в т. ч. шляхом використання сучасних засобів і видів телекомунікації, за умови, що вона міститиме «електронний підпис» працівника.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Олексів І. І. Умова про строк трудового договору як гарантія дотримання прав працівників у трудових правовідносинах. *Журнал «Підприємництво, господарство і право»*. 2018. Вип. 2. С. 80–84.

2. Олексів І. І. Щодо визначення сфери застосування строкових трудових договорів в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2018. Вип. 66. С. 163–169.

3. Олексів І. І. Особливості зміни умов трудового договору у строкових трудових правовідносинах. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 2. С. 109–114.

4. Олексів І. І. Строковий трудовий договір як одна із форм забезпечення повної і продуктивної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2018. Вип. 51. Том 1. С. 147–150.

5. Олексів І. І. Особливості укладення строкових трудових договорів за результатами конкурсного добору. *East European Science Journal*. 2019. Вип. 49. С. 71–75.

6. Олексів І. І. Строковий трудовий договір у проекті Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми соціального права: матеріали Всеукраїнського «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.)*. Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень. 2016. С. 174–176.

7. Олексів І. І. Строкові трудові правовідносини в контексті світових глобалізаційних процесів на ринку праці. *Конституційні гарантії прав і свобод людини: 20 років досвіду правового регулювання: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 28 червня*



2016 р.). Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень. 2016. С. 94–95.

8. Олексів І. І. Щодо доцільності запровадження строкових трудових договорів для певних категорій працівників. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали XXIII звітної науково-практичної конференції (7–8 лютого 2017 р.): у 2 част., ч. 2. Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені І. Франка. 2017. С. 30–32.

9. Олексів І. І. Щодо питання про переукладення строкового трудового договору укладеного на визначений строк. *Українська правнича наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (10 листопада 2017 р.). Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень. 2017. С. 128–132.

10. Олексів І. І. Про необхідність вдосконалення правового регулювання праці тимчасових та сезонних працівників. *Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції у 2-х частинах, ч. 2 (25–26 квітня 2018 р.). Суми: Сумський національний аграрний університет. 2018. С. 157–161.

11. Олексів І. І. Щодо гарантій трудових прав працівників під час випробувального терміну. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали 7 міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні». (27 квітня 2018 р.). Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень. 2018. С. 200–204.

12. Олексів І. І. Деякі термінологічні особливості строкових трудових правовідносин. *Верховенство права та правова держава*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (14–15 вересня 2018 р.). Суми: юридичний факультет Ужгородського національного університету; Центр українсько-європейського наукового співробітництва. 2018. С. 83–85.

## АНОТАЦІЯ

**Олексів І. І. Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах.** – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – «Трудове право; право соціального забезпечення». – Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2020.

Робота присвячена дослідженню правового регулювання строкових трудових відносин в Україні та їхньому впливу на обсяг юридичних гарантій прав працівників.

Розглянуто роль та значення строкового трудового договору у сфері забезпечення трудових прав працівників та причини розширення сфери застосування строкових трудових договорів. Досліджено юридичні гарантії трудових прав працівників під час укладення, зміни та припинення строкового трудового договору. Проведено порівняльно-правовий аналіз чинного законодавства про працю України та проєкту Трудового кодексу України в контексті правового регулювання строкових трудових відносин та на підставі здобутих результатів сформульовано пропозиції, які дадуть змогу вдосконалити їх правове регулювання.

**Ключові слова:** строковий трудовий договір, строкові трудові право-відносини, умова про строк трудового договору, зміст трудового договору, стабільність трудових праводносин, гарантії трудових прав працівників, трансформація трудового договору, укладення трудового договору, зміна умов трудового договору, припинення трудового договору.

## АННОТАЦІЯ

**Олексив И. И. Юридические гарантии прав работников в срочных трудовых правоотношениях.** – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – «Трудовое право; право социально-го обеспечения». – Львовский национальный университет имени Ивана Франко. Львов, 2020.

Работа посвящена исследованию правового регулирования срочных трудовых отношений в Украине и их влияния на объём юридических гарантий прав работников. Рассмотрены роль и значение срочного трудового договора в сфере обеспечения трудовых прав работников, а также причины расширения сферы применения срочных трудовых договоров. Исследованы юридические гарантии трудовых прав работников при заключении, изменении и прекращении срочного трудового договора. Проведен сравнительно-правовой анализ действующего законодательства о труде Украины и проекта Трудового кодекса Украины в контексте правового регулирования срочных трудовых отношений и на основании полученных результатов сформулированы предложения, которые позволят усовершенствовать их правовое регулирование.

**Ключевые слова:** срочный трудовой договор, срочные трудовые правоотношения, условие о сроке трудового договора, содержание трудового

договором, стабильность трудовых правоотношений, гарантии трудовых прав работников, трансформация трудового договора, заключение трудового договора, изменение условий трудового договора, прекращение трудового договора.

## SUMMARY

**Oleksiv I. I. Legal guarantees of employees' rights in fixed-term employment relationship.** – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

Dissertation for obtaining a Candidate Degree in Legal Sciences, speciality 12.00.05 – «Labor Law; Social Security Law» – Ivan Franko National University of Lviv. – Lviv, 2020.

The dissertation is devoted to legal regulation of fixed-term employment relationship in Ukraine and its influence on the scope of legal guarantees of employees' rights.

The role and significance of fixed-term employment contract in the sphere of employees' labor rights are clarified. Legal nature of fixed-term employment contract and its effectiveness for the right to work realization in Ukraine are ascertained. The research analyzes the causes for the extension of fixed-term employment contracts sphere of use both in Ukraine and abroad.

The problems of practical nature that arise on the stage of conclusion of fixed-term employment contracts and influence the scope of guarantees of employees' labor rights are highlighted. In particular, an independent ground for fixed-term employment conclusion as «employees' interests» under p. 2 art. 23 of the Labor Code of Ukraine is analyzed, and in line with this, the author suggests that certain changes and amendments should be introduced to the labor laws that could positively influence on the protection of employees' rights. Necessity of legislative fixation of the compulsory written form of fixed-term employment contracts is substantiated.

A special attention is paid to the issues of the term of probation, which is set during job hiring under fixed-term employment contracts. It is noted that a legislatively fixed possibility of setting the term of probation in employment contracts, which duration doesn't exceed the term of probation is considered rather disputable. Therefore, comparative legal analysis of the current labor laws of Ukraine as well as of the drafts of the Labor Code of Ukraine was made, and on its basis propositions concerning the improvement of the mentioned relations legal regulation were presented.

Moreover, the author makes a stress on the necessity of transformation rules of fixed-term employment contract into open-ended contract, in particular, in case of its re-conclusion. It is asserted that the transformation rules practice of foreign states be taken into account. Thus, a comprehensive comparative analy-

sis of these rules in the current labor laws of Ukraine and in the laws of Poland, Georgia, Japan was presented.

It is outlined that employees' labor rights should be protected in case they work during the absence of the regular employee. For this, it is suggested that the peculiarities of transformation of fixed-term employment contract into open-ended employment contract in this case should be regulated; additional guarantees for such categories of employees should be fixed legislatively, especially, they should be warned in advance about employment contract termination by virtue of the regular worker returning to duty.

Fixed-term employment contract is regarded as an effective mechanism of national labor market protection from uncontrolled employment of foreigners and, as a consequence, the increase of the number of unemployed persons and absence of the employment possibility of citizens who moved abroad for temporal work. Some propositions are directed to improvement of foreigners employment legal regulation in Ukraine.

Specific attention is given to the issue of a proper level of guarantees security of employees' labor rights in the event of alteration and termination of employment contract. It is stated that the term nature of the employment relationship does not affect the scope of the guarantees of employment rights of employees hired in case of changing the terms of the employment contract. Though, current legislative regulation of the procedure of employment contract terms alteration is rather ambiguous and requires further perfection.

Taking into account the fixed-term employment relationship termination, the author suggests that equal opportunities to submit dismissal applications by any means be provided, and uniform rules of employment contract termination at employee's request be set up, regardless of its being open-ended or fixed-term employment contract. There should be effective a specified procedure of employment contracts termination for casual and seasonal workers separately.

**Key words:** fixed-term employment contract, fixed-term employment relationship, condition of employment contract time (period), content of employment contract, stability of employment relationship, guarantees of employees' rights, employment contract transformation, employment contract conclusion, employment contract terms alteration, employment contract termination.





Підписано до друку 3.03.2020 р. Формат 60x90/16  
Обсяг 0,9 авт. арк.  
Тираж 100 прим. Папір офсетний.

Друк: ФОП Кундельська В.О.  
79037, м. Львів, вул. Студинського, 4.  
Виписка з ЄДР серія АА № 543619 від 22.10.2007 р.  
Тел.: 096 270 62 87; 050 227 91 39.  
e-mail: [genaprint@gmail.com](mailto:genaprint@gmail.com)