

положення статей 9, 38, 39, 42 КЗпП України. Норми-гарантії повинні бути обов'язковими для власника або уповноваженого ним органу в тому розумінні, що пільги й гарантії, встановлені в законодавстві за погодженням між наймачем та працівником, змінювати у бік погіршення забороняється¹.

2.2. Юридичнозначимі критерії для визначення переліку підстав припинення трудового контракту

Підстави припинення контракту, передбачені його змістом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) будуть відрізнятися залежно від сфери, галузі та категорій працівників, з якими укладатиметься відповідний контракт.

Проаналізуємо пункти 25–27 Типової форми контракту з керівником підприємства, що є в державній власності². Так, керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи органу управління майном (у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади) до закінчення терміну його дії в таких випадках: у разі систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом; у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, сплачено штрафи тощо); у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та ПФУ щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати. Також керівник правомочний

¹ Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. С. 58–60.

² Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Каб. Міністру України від 02.08.1995 № 597. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF>.

за власною ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії. Відповідні дії керівник вчиняє у разі: систематичного невиконання органом управління майном своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права керівника, втручання в його оперативно-розпорядницьку діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності підприємства; його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин.

Розглянемо конкретні практичні ситуації включення специфічних підстав припинення контракту, визначених його змістом.

Так, міським головою було видано розпорядження «Про розірвання контракту та звільнення з посади директора підприємства» та як наслідок розірвано контракт у зв'язку з невиконанням та неналежним виконанням керівником умов контракту за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України та п. 6 Контракту.

Звертаючись до суду, позивачка вважала, що її звільнення є незаконним, оскільки вона перебувала на стаціонарному лікуванні, тому просила суд поновити її на посаді директора комунального підприємства та стягнути з комунального підприємства «Комунальний ринок» на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Заслухавши пояснення сторін, дослідивши матеріали справи, суд дійшов висновку, що заявлені вимоги задоволенню не підлягають з таких підстав.

Рішенням міської ради було вирішено розірвати контракт з директором державного комунального підприємства «Комунальний ринок» та звільнити її з займаної посади у зв'язку з невиконанням та неналежним виконанням умов контракту: нераціональне використання отриманого доходу, ненадання звіту про виконання умов контракту за 2013 рік, ненадання щоквартальної інформації щодо орендарів, не погодження з міським головою штатного розпису та інше, що й надало міській раді підстави для прийняття рішення про розірвання контракту, а тому вимоги позивачки про скасування рішення ради є необґрунтованими і задоволенню не підлягають.

Суд наголосив, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умо-

ви договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Таким чином, виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам установлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору.

Згідно із п. 8 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору передбачено умови, зазначені у контракті.

Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Аналогічні правила застосовуються і до випадків звільнення працівника з підстав передбачених ст. 41 КЗпП України (частина 3 цієї норми).

У пункті 17 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»¹ містяться роз'яснення про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП України), які стосуються як передбачених статтями 40, 41 КЗпП України випадків, так і інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Разом з тим, зміст поняття «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» розкрито законодавцем у ч. 4 ст. 36 КЗпП України, до якого віднесено лише звільнення з підстав, передбачених статтями 40, 41 КЗпП України. Це виключає охоплення змістом терміну «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповно-

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

важеного ним органу» будь-якого іншого звільнення, підстава якою не зазначена у статтях 40, 41 КЗпП України, або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Таким чином, виходячи з нормативного (а не сутнісного) тлумачення пунктів 4 та 8 ст. 36, ч. 3 ст. 40, ч. 3 ст. 41, статей 40, 41 КЗпП України та враховуючи те, що між сторонами виник спір із приводу припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом – п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи власника, або уповноваженого ним органу, норми ч. 3 ст. 40 КЗпП України на ці правовідносини не поширюються.

Оцінюючи наведене в сукупності, суд дійшов висновку, що вимоги позивачки про визнання її звільнення незаконним і поновлення на роботі є необґрунтованими і задоволенню не підлягають, що відповідно тягне за собою й відмову в задоволенні інших вимог¹.

Позивач звернувся до суду пояснюючи, що він з 16 березня 2006 р. на підставі контракту, укладеного на один рік між ним та ЗАТ «Укрпрофоздоровниця», працював на посаді генерального директора ДП «Ялтакурорт». З урахуванням результатів його роботи, йому було запропоновано продовжити контракт до 15 березня 2011 р., на що він погодився та був укладений відповідний контракт. У період дії даного контракту він був звільнений із займаної посади на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України та п. 6.4 Контракту.

Рішенням Апеляційного суду звільнення визнане незаконним, позивач поновлений на посаді генерального директора. 30 травня 2012 р. було виконане судове рішення та у той же день він звільнений з посади генерального директора ДП «Ялтакурорт» у зв'язку із закінченням строку дії контракту, що вважає незаконним, оскільки у даному випадку необхідно застосувати положення ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України (трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк) та визнати контракт від 16.03.2011 безстроковим трудовим догово-

¹ Рішення Прилуцького міськрайонного суду Чернігівської області від 29.12.2014. Справа № 742/4746/14. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/42189689>

ром, так як вимоги ч. 2 ст. 23 КЗпП України не розповсюджуються на даний випадок. Припинення трудового договору за закінченням строку його дії можливе лише протягом одного дня, що обумовлено положенням ч. 1 ст. 39-1 КЗпП України. Він був звільнений незаконно, що в подальшому встановлено судовим рішенням, не працював у встановлений контрактом строк, тому неможливо його звільнення за закінченням строку дії контракту.

Представник відповідача у судовому засіданні позовні вимоги не визнав та пояснив, що контракт – це особлива форма трудового договору та може бути переукладений лише за погодженням сторін, на нього не розповсюджуються положення ст. 39-1 КЗпП України, які діють щодо тимчасових працівників. Контракт припиняє свою дію після закінчення строку його дії. Відповідно до п. 6.3 Контракту від 15.03.2011 за 2 місяці до закінчення строку його дії за угодою сторін він може бути подовжений або укладений на новий строк. Так як у встановлений строк ніяких дій щодо продовження дії контракту не вчинялося, тому позивач був звільнений на законних підставах за закінченням строку дії контракту.

Вислухавши пояснення сторін, дослідивши надані докази, суд вважає, що позов не підлягає задоволенню з наступних підстав.

Контракти з позивачем від 16.03.2006 та 16.03.2011 укладені відповідно до вимог трудового законодавства, їх укладення з керівником підприємства ДП «Ялтакурорт» передбачене ч. 4 ст. 65 ГК України. Контракти укладено за наявності волевиявлення позивача та його погодження з такою формою працевлаштування, а також обізнаністю про те, що у разі закінчення строку дії контракту трудові відносини припиняються.

Як впливає із матеріалів справи, після закінчення строку дії контракту від 16.03.2006 трудові відносини з позивачем були продовжені шляхом укладання контракту від 16.03.2011, після закінченням дії якого він був звільнений з посади, оскільки сторони не дійшли згоди щодо необхідності продовження дії контракту або укладання нового. Закінчення терміну дії контракту й видання у зв'язку із цим наказу про звільнення позивача свідчать про відсутність з боку ПАТ ініціативи продовжувати трудові контрактні відносини з позивачем.

Контракт укладено з дотриманням вимог законодавства, звільнення проведено правомірно у зв'язку з закінченням строку дії контракту, тому підстав для задоволення позову в частині визнання звільнення незаконним, скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі не має.

Доводи позивача, що неможливо встановити день звільнення за ч. 2 ст. 36 КЗпП України, оскільки у даному випадку визначення цієї дати законодавчо не врегульоване, не приймаються судом до уваги, оскільки суперечать дослідженим судом доказам. По закінченню строку контракту трудові відносини фактично не продовжувалися, після виконання судового рішення про поновлення на роботу позивач був одразу ж звільнений з посади генерального директора ДП «Ялтакурорт» у зв'язку із закінченням дії контракту.

Пояснення позивача, що він працював лише два місяці, а не шість, як передбачено контрактом, тому не міг бути звільнений за закінченням його дії, не враховуються судом, оскільки відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України контрактом передбачений термін закінчення його дії – 15 вересня 2011 р., зі спливом якого і був звільнений позивач.

Відповідно до змісту ч. 2 ст. 23 та ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України, тобто щодо строкових трудових договорів укладених у випадках, коли 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, що є підставою для відмови в задоволенні позову в частині визнання контракту безстроковим трудовим договором.

Виходячи з того, що застосування контракту як особливої форми трудового договору допускається за умови, що його укладання (сфера застосування) передбачене законом, він є різновидом строкового трудового договору, про який йдеться в ч. 2 ст. 23 КЗпП України. Тому норма ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України щодо продовження чинності строкового трудового договору на невизначений

строк не поширюється на строкові трудові договори, в тому числі контракти, передбачені ч. 2 ст. 23 КЗпП України.

На підставі викладеного, суд у задоволенні позову про визнання звільнення незаконним, скасування наказу в частині звільнення, поновлення на роботі та визнання контракту безстроковим трудовим договором відмовив¹.

У вересні 2015 року позивач звернувся до суду з позовом, мотивуючи свої вимоги тим, що 1 вересня 2005 р. уклав з відповідачем контракт, відповідно до якого був призначений на посаду викладача економічного циклу відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Немішаївський агротехнічний коледж». 1 вересня 2015 р. він ознайомлений з наказом від 27.08.2014 про звільнення з 1 вересня 2015 р. відповідно до п.6.2.1 Контракту та згідно з п.8 ст. 36 КЗпП України. Із звільненням не згоден, оскільки контракт між ним та відповідачем укладений з 1 вересня 2005 р. по 1 вересня 2010 р. З того часу контракт не переукладався, а тому вважає, що з 2 вересня 2010 р. дія контракту відповідно до положення ст. 39-1 КЗпП України була продовжена на невизначений строк. Таким чином, його звільнення не відповідає вимогам закону, тому просив визнати незаконним та скасувати наказ від 27.08.2015 про звільнення його з посади викладача економічних дисциплін Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Немішаївський агротехнічний коледж» з 1 вересня 2015 р. відповідно до п. 6.2.1 Контракту та згідно п. 8 ст. 36 КЗпП України, поновити його на роботі та стягнути з відповідача на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Представник відповідача проти позову заперечував, вважаючи, що твердження позивача про продовження дії контракту на невизначений строк є помилковим, оскільки п. 6.2.1. Контракту передбачає, що контракт не може переходити в договір на невизначений строк, якщо жодна зі сторін не поставила питання про його припинення, контракт продовжується на раніше обу-

¹ Рішення Ялтинського міського суду Автономної Республіки Крим від 31.07.2012. Справа № 2/0124/2002/2012. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/25468731>

мовлений термін. Таким чином, строк дії контракту закінчився 1 вересня 2015 р.

Вислухавши пояснення позивача та його представника, представника відповідача, дослідивши письмові докази по справі суд вважає, що позов задоволенню не підлягає.

Пунктом 6.2.1. зазначеного Контракту передбачено, що підставами для розірвання контракту є «закінчення строку його дії. При цьому керівник закладу освіти і працівник повинні за угодою сторін не пізніше як за два місяці визначитись у такому: контракт припиняє дію, контракт продовжується або укладається на новий термін. Контракт не може «переходити» в договір на невизначений строк відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП України, коли жодна зі сторін не поставила питання про його припинення. Якщо у цей термін сторони не визначились, то контракт продовжується на раніше обумовлений термін».

Листом, який позивач отримав 1 липня 2015 р., він був повідомлений про звільнення по закінченню дії контракту з 1 вересня 2015 р., що підтверджується копією вказаного листа та копією рекомендованого повідомлення про вручення поштового відправлення. Наказом від 27.08.2015 викладач економічних дисциплін звільнений з 1 вересня 2015 р. відповідно до п. 6.2.1. Контракту та згідно з п. 8 ст. 36 КЗпП України, що підтверджується копією наказу та копією трудової книжки. Тобто звільнення проведено відповідно до вимог чинного законодавства про працю¹.

У серпні 2014 року позивач звернувся до суду з позовом до секретаря Кіровоградської міської ради Марковського, Комунального ремонтно-експлуатаційного підприємства № 3 (далі – КРЕП) про поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. Зазначав, що працював з 2011 року на посаді директора КРЕП №3 з 1 лютого 2014 р. на умовах контракту. 30 липня 2014 р. розпорядженням міського голови його звільнено з посади директора відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України за невиконання умов, передбачених контрактом. Вважає це розпорядження незаконним, оскільки секретар міської ради, який підписав розпорядження не є стороною контракту. Виклю-

¹ Рішення Бородянського районного суду від 15.02.2016. Справа № 360/2273/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/55954740>

чно міський голова має повноваження призначати та звільняти керівника КРЕП.

У розпорядженні зазначено, що ним не виконано пункти 2.8 та 2.10 Контракту щодо своєчасного та в повному обсязі внесення до бюджету податків та інших обов'язкових платежів, забезпечення високоефективної та стабільної роботи підприємства та зміцнення його фінансового стану, отримання та зростання прибутку, рентабельності виробництва. Дійсно, заборгованість по сплаті ПДВ зросла, однак сталося це не з його вини. Крім цього, при обранні виду стягнення порушено норми ст. 149 КЗпП України, а також звільнення його проведено в період тимчасової непрацездатності.

Рішенням Ленінського районного суду м. Кіровограда від 23.01.2015 у задоволенні позову відмовлено. Суд дійшов висновку, що звільнення позивача проведено у відповідності до умов контракту та вимог чинного законодавства про працю.

В апеляційній скарзі позивач просить скасувати рішення суду першої інстанції, ухвалене з порушенням норм матеріального й процесуального права, та ухвалити нове рішення, яким задовольнити позов. Посилається на те, що про дострокове розірвання контракту попереджений не був, на день звільнення був тимчасово непрацездатним. Це є порушенням умов контракту та положень ст. 40 КЗпП України, а отже, і звільнення його з роботи є незаконним.

Колегія суддів вважає, що апеляційну скаргу слід відхилити, оскільки суд першої інстанції ухвалив рішення з додержанням норм матеріального і процесуального права, а доводи апеляційної скарги не є істотними.

Як установив суд і підтверджується матеріалами справи розпорядженням Кіровоградського міського голови від 31.01.2013 позивача призначено на посаду директора КРЕП № 3. 15 січня 2014 р. з ним укладено контракт, який діяв з 1 лютого 2014 р. по 31 січня 2015 р., тобто строк дії контракту вже закінчився. Додатком до контракту є показники ефективності використання комунального майна й прибутку, підписані сторонами, зокрема своєчасна виплата заробітної плати, сплата податків і зборів до бюджетів, сплата зборів до державних цільових фондів, погашення податкового боргу. Умовами укладеного між сторонами контракту передбачено, що керівник підприємства зобов'язаний на виконання Подат-

кового кодексу України своєчасно та в повному обсязі вносити до бюджету податки та інші обов'язкові платежі (п. 2.8) та зобов'язаний забезпечити повне та своєчасне сплacenня обов'язкових платежів та податків до державного бюджету, позабюджетних та інших фондів (п. 2.10).

Відповідно до п. 4.2 Контракту за невиконання умов контракту, вказаних, зокрема у пунктах 2.8 та 2.10, з керівником може бути в односторонньому порядку достроково розірваний контракт. Пунктом 2.11 Контракту встановлено, що керівник несе особисту відповідальність щодо недопущення зростання дебіторської та кредиторської заборгованості підприємства. Пунктами 5.3 (г) і 5.3 (і) контракту передбачено, що керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, а також у разі зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості.

Таким чином, умовами укладеного між сторонами контракту передбачено, що сам факт несвоєчасної або не в повному обсязі сплати до бюджету податків, збільшення простроченої кредиторської заборгованості незалежно від вини керівника, є підставою для розірвання контракту. Саме на таких умовах позивач погодився працювати директором КРЕП № 3.

10 липня 2014 р. до міської ради надійшов лист Кіровоградської об'єднаної державної податкової інспекції про збільшення податкового боргу КРЕП № 3 та вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником підприємства відповідно до п. 96.4 ст. 96 ПК України, яким передбачено, що виникнення у державного або комунального підприємства податкового боргу є підставою для розірвання трудового договору (контракту) з керівником такого підприємства.

Довідками бухгалтерії КРЕП № 3 підтверджується зростання податкового боргу.

Відтак, розпорядженням Кіровоградського міського голови від 29.07.2014, підписаним секретарем міської ради І. І. Марковським позивача звільнено з посади директора КРЕП № 3 30 липня 2014 р. за невиконання умов контракту на підставі пунктів 2.8, 2.10, 4.2, 5.3 (г) і 5.3(і) контракту, за п.8 ст.36 КЗпП України.

Суд дійшов правильного й обґрунтованого висновку, що звільнення позивача проведено у відповідності до умов укладеного з ним контракту та вимог чинного законодавства про працю. Доводи апеляційної скарги такого висновку суду не спростовують.

Правильним є висновок суду, що позивач звільнений з роботи не з підстав порушення трудової дисципліни, а з підстав невиконання умов контракту як керівником підприємства, тому причини, через які він не міг виконати зазначені умови контракту, правового значення для розірвання контракту не мають.

Доводи позивача щодо відсутності повноважень секретаря міської ради вирішувати питання про розірвання контракту спростовуються рішенням від 29.05.2014 сесії шостого скликання Кіровоградської міської ради, яким достроково 29 травня 2014 р. припинено повноваження Кіровоградського міського голови та покладено здійснення його повноважень на секретаря міської ради з 30 травня 2014 р. до початку повноважень міського голови, обраного на позачергових виборах відповідно до закону. Таким чином, підписуючи розпорядження про розірвання контракту, секретар міської ради діяв у межах наданих йому рішенням сесії повноважень міського голови.

Верховним Судом України в постанові від 26.12.2012 у справі №6-15бцс12, у постанові від 23.01.2013 у справі №6-127цс13 висловлена наступна правова позиція: «Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Аналогічні правила застосовуються й до випадків звільнення працівника з підстав, передбачених ст. 41 КЗпП України.

Разом з тим, зміст поняття «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» розкрито законодавцем у п. 4 ст. 36 КЗпП України, до якого віднесено лише звільнення з підстав, передбачених статтями 40 та 41 КЗпП України. Це виключає охоплення змістом терміну «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» будь-якого іншого звільнення, підстава якого не зазначена в

статтях 40 та 41 КЗпП України або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Виходячи з цього, на припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом – п. 8 ст. 36 КЗпП України, частина 3 ст. 40 КЗпП України не поширюється».

Відтак, суд першої інстанції дійшов правильного висновку, що звільнення позивача в період його тимчасової непрацездатності з підстав, передбачених контрактом, не суперечить закону.

Посилання позивача на те, що податкова інспекція звернулася до міської ради про звільнення всіх керівників КРЕПів, а фактично звільнили тільки його, не свідчать про незаконність його звільнення. Умовами контракту не передбачено, що керівник повинен бути попереджений про дострокове розірвання контракту. Тому суд апеляційну скаргу відхилив, а рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 23.01.2015 залишив без зміни¹.

Міністерство соціальної політики України звернуло увагу на таку ситуацію й у своєму Листі від 27.04.2012 № 70/06/186-12² зауважило, що обмеження щодо звільнення працівника, який знаходиться на лікарняному, стосується тільки звільнення з ініціативи власника. Тобто чинним законодавством не заборонено звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності за власним бажанням (ст. 38 КЗпП України). Якщо працівник не бажає відкликати свою заяву про звільнення за власним бажанням у період хвороби, роботодавець може забезпечити вимогу працівника на звільнення, оскільки в даному випадку ініціатива розірвання трудового договору належить працівникові.

Пленум Верховного Суду України в Постанові від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності (ч. 3 ст. 40 КЗпП України) стосу-

¹ Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Кіровоградської області від 11.03.2015. Справа № 22-ц/781/615/15. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/43105603>

² Щодо звільнення за власним бажанням: лист Мін-ва соціальної політики України від 27.04.2012 № 70/06/186-12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0070739-12>

ються як передбачених статтями 40 та 41 КЗпП України, так і в інших випадках, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність (п. 17)¹.

На практиці виникає чимало питань щодо припинення контракту з підстав, які визначені у ньому (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) та співвідношення цієї норми з приписом ч. 3 ст. 40 КЗпП України. Так, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України у своїй постанові від 26.12.2012 № 6-156цс12 наголосила, що існує неоднакове застосування судами одних і тих самих норм матеріального права, а саме: п. 8 ст. 36, ч. 3 ст. 40 та статей 40, 41 КЗпП України, тому предметом перегляду є питання: Чи поширюються правила ч. 3 ст. 40 КЗпП України щодо заборони звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці на випадки припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 8 ст. 36 КЗпП України?

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Таким чином, Верховний Суд України зазначив, що виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності праців-

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

ників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав сторонам установлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору.

Згідно з п. 8 ст. 36 КЗпП України¹ підставою припинення трудового договору передбачено підстави, зазначені в контракті. Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Аналогічні правила застосовуються й до випадків звільнення працівника з підстав, передбачених ст. 41 КЗпП України. Разом з тим зміст поняття «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» розкрито законодавцем у п. 4 ст. 36 КЗпП України, до якого віднесено лише звільнення з підстав, передбачених статтями 40 та 41 КЗпП України. Це виключає охоплення змістом терміну «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» будь-якого іншого звільнення, підстава якого не зазначена в статтях 40 та 41 КЗпП України, або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Таким чином, ВСУ стверджує, що виходячи з нормативного (а не сутнісного) тлумачення пунктів 4, 8 ст. 36, ч. 3 ст. 40, ч. 3 ст. 41, статей 40 та 41 КЗпП України та враховуючи те, що між сторонами виник спір щодо припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом – п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, норми ч. 3 ст. 40 КЗпП України на ці правовідносини не поширюються².

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

² Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.12.2012 № 6-156цс12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/28332592>

На нашу думку, така позиція ВСУ є суперечливою, оскільки таким рішенням суд фактично позбавив працівника контрактної форми трудового регулювання гарантії від незаконного звільнення. Тим більше, що сьогодні такий вид строкового трудового договору як контракт набуває досить широкого застосування. Тому слушно буде зауважити, що наведене тлумачення чинної норми йде всупереч юридичній природі трудового права та його соціальної функції. Зауважимо також, що підстави розірвання контрактів, які містяться у змісті цих контрактів з-поміж іншого включають особливі підстави їх розірвання саме з ініціативи власника. Проте за результатами такого розірвання контракту в наказі про розірвання контракту та трудовій книжці робиться посилання на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а тому суди на практиці й роблять висновки, що норма про заборону звільнення під час тимчасової непрацездатності не застосовується під час припинення трудових правовідносин за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Тому виникає проблема, коли працівника звільнено з особливої підстави, яка визначена в контракті та яка передбачає його розірвання саме з ініціативи роботодавця, але КЗпП України у п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України встановив, так би мовити, узагальнюючу норму, передбачивши можливість припинення трудового договору з будь-якої підстави, яка визначена контрактом.

Вважаємо, що у таких випадках судам слід урахувати, за якою саме підставою контракту його було розірвано, аналізуючи його положення, оскільки наразі заборона на звільнення під час тимчасової непрацездатності працівника не поширюється на випадки припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом саме через розташування цієї норми у ст. 36 КЗпП України. Проте контракт також містить окремі, специфічні саме для цього контракту підстави його розірвання з ініціативи роботодавця, але так як у наказі про його розірвання та у трудовій книжці буде зроблено посилання саме на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (хоча фактично підставою за контрактом була ініціатива роботодавця), то працівник позбавляється гарантії щодо незаконного звільнення у період тимчасової непрацездатності¹.

¹ Теслікова І. І. Стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. С. 35.

На початку осені 2019 року трудо-правову спільноту сколихнуло нове рішення Конституційного Суду України. Уже вшосте предметом аналізу та розгляду КСУ стають норми КЗпП, щоправда цього разу з використанням такого нового правового інструменту як конституційна скарга. Так, Другий сенат КСУ ухвалив Рішення від 04.09.2019 №6-р(II)/2019 у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень ч.3 ст. 40 КЗпП України. «Жабо Т.М. звернулася до Конституційного Суду України з клопотанням розглянути питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 КЗпП України, відповідно до яких не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці; це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації».

Суб'єкт права на конституційну скаргу вважає, що висновок, викладений Верховним Судом в остаточному судовому рішенні по його справі, згідно з яким оспорювані положення Кодексу не поширюються на трудові правовідносини, які виникли на підставі трудового контракту, призводить до порушення його конституційних прав та погіршує умови праці працівників певних категорій.

Конституційний Суд України, дослідивши матеріали конституційної скарги, дійшов такого висновку.

Істотними умовами укладення контракту є передбачення строку його дії, підстав його припинення чи розірвання. Таким чином, контракт укладається на строк, який устанавлюється за погодженням сторін та містить чітке зазначення, коли розпочинається строк дії контракту та коли він закінчується.

Проте наведене не може бути підставою для незастосування до працівників, які працюють відповідно до укладеного контракту, положень ч. 3 ст. 40 Кодексу, і такі працівники не можуть бути звільнені в день тимчасової непрацездатності або в період перебування у відпустці, оскільки це зумовить нерівність та дискриміна-

цію цієї категорії працівників, ускладнить їх становище та знизить реальність гарантій трудових прав громадян, установлених Конституцією і законами України.

Крім цього, Конституційний Суд України зазначає, що не може бути дискримінації в реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне й розумне обґрунтування та здійснюватися з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів. Таким чином, положення ч. 3 ст. 40 Кодексу є такими, що поширюються на всі трудові правовідносини та не суперечать Конституції України.

За результатами цього розгляду Конституцій Суд визнав такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), положення ч. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України»¹.

Рішенням від 04.09.2019 №6-р(П)/2019 ми отримали одну відповідь, яку і так знали, про конституційність положень ч. 3 ст. 40 КЗпП, але натомість отримали певну невизначеність. Невизначеність процесуального та матеріального характеру, а також і у сфері конституційного права в частині розширення критеріїв прийнятності конституційної скарги. Як бути в ситуації, якщо Т. М. Жабо звернеться до Верховного Суду про перегляд своєї справи за виключними обставинами? У пункті першому ч. 3 ст. 423 ЦПК України зазначено, що підставами для перегляду судових рішень у зв'язку з виключними обставинами є встановлена Конституційним Судом України неконституційність (конституційність) закону, іншого правового акту чи їх окремого положення, застосованого (не застосованого) судом при вирішенні справи, якщо рішення суду ще не виконане. Але ж КСУ визнав конституційність положень КЗпП, проте розширив сферу дії цих положень на інші відносини. Час покаже, як вказане рішення

¹ Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019 № 6-р(П)/2019. *Офіційний вісник України*. 2019. № 77. Ст. 2661.

вплине на судову практику щодо цього питання, яка тривалий час була протилежною¹.

Проаналізуємо деяку судову практику щодо питання можливості продовження контракту за умови його перетворення у безстроковий трудовий договір.

Так, позивач звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що відповідно до наказу МВС України від 14.10.2013 був призначений на посаду директора ДП «Львів-Інформ-Ресурси» та з ним укладено контракт.

14 січня 2015 р. з ним укладено контракт на новий термін, строком дії до 13 січня 2016 р. включно. Згідно з наказом від 29.02.2016 його звільнено з посади у зв'язку з розірванням контракту. Позивач вважав, що формулювання причин звільнення не відповідає п. 5.6 Контракту, причини та підстави звільнення не відповідають фактично існуючим на момент видачі наказу трудовим відносинам між ним та відповідачем. Крім того, з 1 лютого 2016 р. він має листок з тимчасової непрацездатності.

Рішенням Франківського районного суду м. Львова від 23.03.2017 позов задоволено. Визнано незаконним наказ Міністерства внутрішніх справ України від 29.02.2016 про звільнення з роботи позивача та поновлено його на посаді директора Державного підприємства Міністерства внутрішніх справ України «Львів-Інформ-Ресурси».

В апеляційній скарзі позивач посилається на те, що контракт з ним було укладено строком до 13 січня 2016 р., однак незважаючи на повідомлення відповідача про намір не продовжувати дію даного контракту, позивач не був звільнений по закінченню дії контракту, а продовжував працювати, про що свідчить довідка ДП МВС України «Львів-Інформ-Ресурси», згідно з якою позивач у січні відпрацював 19 днів. Таким чином, виходячи з положень ст. 39-1 КЗпП України, дія строкового трудового договору вважається продовженою на невизначений строк.

В апеляційній скарзі МВС України посилається на те, що з урахуванням діючих норм законодавства та умов Контракту, зва-

¹ Шумило М. Трудовий контракт як ефективний інструмент регулювання відносин у сфері праці: актуальна практика Верховного Суду. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/788945/>

жаючи, що позивач обіймав посаду директора Державного підприємства, відсутні підстави вважати, що після закінчення строків діючого контракту (а саме 14.01.2016 р.), діючий між сторонами строковий договір став безстроковим у зв'язку з тим, що позивач продовжив обіймати свою посаду, а відповідач не ставив питання щодо його звільнення по закінченню строку дії контракту.

Пунктом 5.2 Контракту передбачено, що цей контракт припиняється: 1) у разі закінчення терміну дії Контракту; 2) за згодою сторін; 3) до закінчення дії цього Контракту у випадках, передбачених п. 5.3 Контракту; 4) з інших підстав, визначених законодавством та цим Контрактом.

Позивач вважав, що враховуючи, що Контракт від 14.01.2015 не продовжувався і новий не укладався, звільнення позивача з підстав, передбачених п. 5.2 Контракту у зв'язку з припиненням його дії є незаконним.

Колегія суддів дійшла висновку, що апеляційна скарга не підлягає задоволенню з наступних підстав.

Згідно п. 5.4 Контракту директор може за своєю ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії в разі його хвороби, інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків та з інших причин, що унеможливають виконання обов'язків за Контрактом. Згідно п. 5.5 Контракту за 2 місяці до закінчення терміну дії контракту він може бути за угодою сторін продовжений або укладений на новий чи інший термін. Пунктом 5.6 Контракту передбачено, якщо розірвання контракту проводиться на підставах, установлених у контракті, але не передбачених законодавством, про це зазначається в трудовій книжці директора з посиланням на п.8 ч.1 ст.36 КЗпП України.

Відповідно до наказу МВС України від 29.02.2016 позивача звільнено з роботи у зв'язку з розірванням контракту на підставі його заяви від 15.02.2016 відповідно до підпункту 1 п. 5.2 Контракту від 14.01.2015. Із заяви вбачається, що позивач просив звільнити його з роботи за угодою сторін – п. 1 ст. 36 КЗпП України з 15 лютого 2016 р.

Контракт з позивачем було укладено строком до 13 січня 2016 р., однак позивач не був звільнений по закінченні терміну дії контракту, а продовжував працювати, про що свідчить довідка

ДП «Львів-Інформ-Ресурси» від 16.05.2016, згідно з якою позивач у січні відпрацював 19 днів. Таким чином, колегія суддів погоджується з висновком суду, що контракт від 14.01.2015 було продовжено на невизначений строк.

Відповідно до ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. За змістом ст. 38 КЗпП України працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання, й які працівник визначає самостійно. Якщо ж указані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП України), не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на ч. 1 ст. 38 КЗпП України. Зазначена правова позиція висловлена в постанові ВС України від 31.10.2012 у справі №№6-120цс12.

Водночас підстави розірвання контракту за ініціативою роботодавця передбачені п. 5.3 Контракту, а за ініціативою директора – п.5.4 Контракту.

Ураховуючи наведене, колегія суддів погоджується з висновками суду першої інстанції про те, що формулювання наказу про звільнення не відповідає ні заяві позивача про звільнення за угодою сторін, ні положенням підпункту 1 п. 5.2 (припинення Контракту), п. 5.4 (ініціативою директора) Контракту від 14.01.2015 р, а, відтак, суд обґрунтовано визнав наказ від 29.02.2016 незаконним та поновив позивача на роботі.

За таких обставин, суд першої інстанції дійшов обґрунтованого висновку про задоволення позову в повному обсязі. Доводи апеляційної скарги висновків суду не спростовують. Відтак, колегія суддів апеляційні скарги Державного підприємства МВС України «Львів-Інформ-Ресурси» та Міністерства внутрішніх справ України відхилила¹.

¹ Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Львівської області від 13.07.2017. Справа № 465/2966/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67885857>

Позивач звернувся до суду з позовом, обґрунтовуючи свої позовні вимоги тим, що розпорядженням КМУ від 27.05.2014 його звільнено з посади начальника Державного підприємства «Південна залізниця» у зв'язку з невиконанням умов контракту. Позивач вважає звільнення з займаної посади незаконним, оскільки був звільнений під час тимчасової непрацездатності. Крім того зазначає, що в оскаржуваних ним актах не визначені певні підстави звільнення у відповідності до умов ухвалених сторонами п. 27 Контракту для його розірвання. Також посилається на те, що у порушення ст. 149 КЗпП України йому в установленому законом порядку не було повідомлено про рішення щодо його звільнення, уповноважений орган не витребував від нього письмові пояснення з приводу підстав звільнення. До дисциплінарної відповідальності він не притягувався, скарг на його адресу або у зв'язку з виконанням їм обов'язків, визначених у контракті не надходило, а навпаки, має три заохочення з занесенням у трудову книжку та за 4 квартал 2013 року його було премійовано за результатами роботи.

Представник відповідача зазначає, що твердження позивача про незаконність його звільнення під час перебування в стані тимчасової непрацездатності є безпідставним, оскільки оскаржуваним розпорядженням Уряду не здійснюється безпосереднє звільнення позивача, а вказане звільнення відбувається з дати, визначеної в наказі, який видається за місцем роботи позивача. Між сторонами виник спір стосовно припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП України), а не у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу, а тому посилання позивача на порушення п. 3 ст. 40 КЗпП України є необґрунтованим. Крім того, чинним законодавством України не передбачено необхідність указувати на відповідний пункт контракту, який став підставою для порушення клопотання про звільнення в розпорядженнях та наказах про звільнення. Відтак, оскільки підставою звільнення позивача не було порушення ним трудової дисципліни, до праводіносин, які виникли, не повинні бути застосовуватися положення КЗпП України, які встановлюють порядок застосування дисциплінарних стягнень.

На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про пра-

цю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Також зазначає, що за результатами проведеної Укрзалізницею перевірки виявлені численні факти неефективного використання й збереження державного майна ДП «Південна залізниця», що свідчило про невиконання керівником підприємства умов Контракту. І тому Міністерством інфраструктури України Листом від 26.05.2014 порушене клопотання перед КМУ про звільнення позивача з посади начальника державного підприємства «Південна залізниця» у зв'язку з невиконанням умов контракту. Також пояснили, що на підставі наказу Укрзалізниці від 07.04.2014 Головним управлінням контролю та внутрішнього аудиту Укрзалізниці 18 квітня 2014 р. була проведена перевірка окремих питань фінансово-господарської діяльності ДП «Південна залізниця». За результатами проведеної перевірки виявлені численні факти неефективного використання й збереження державного майна ДП «Південна залізниця», що свідчило про невиконання керівником підприємства умов Контракту.

Суд, вислухавши думку учасників судового розгляду, дослідивши матеріали справи, приходить до наступного.

Контракт з керівником підприємства може бути розірваний на підставах, установлених чинним законодавством, а також передбачених у контракті. На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Таким чином, виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам установлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору.

Відповідно до умов контракту, керівник зобов'язується безпосередньо й через адміністрацію державного підприємства здійснювати поточне управління підприємством, забезпечувати його прибуткову діяльність, ефективно використання й збереження за-

кріпленого за підприємством державного майна, а уповноважений орган управління зобов'язується створювати належні умови для матеріального забезпечення й організації праці керівника.

Пунктом 26 Контракту передбачено, що він припиняється: (1) після закінчення терміну дії контракту; (2) за згодою сторін; (3) до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених пунктами 27 та 28 цього контракту; (4) за інших підстав, передбачених законодавством та цим контрактом.

У пункті 27 Контракту зазначені підстави, за яких уповноважений орган управління може порушити перед КМУ клопотання щодо звільнення керівника із займаної посади до закінчення терміну його дії.

Підставою для звільнення стало звернення Укрзалізниці від 06.05.2014 до Міністерства інфраструктури України по результатах перевірки ДП «Південна залізниця» за період з 1 січня 2013 р. по 4 квітня 2014 р., якою були виявлені численні факти неефективного використання і збереження державного майна ДП «Південна залізниця» та внесення подання про порушення перед Кабінетом Міністрів України клопотання про звільнення позивача з посади начальника ДП «Південна залізниця».

На підставі вказаного подання, Міністерство інфраструктури України порушило перед Прем'єр-міністром України клопотання щодо звільнення позивача з посади начальника ДП «Південна залізниця» у зв'язку з невиконанням ним умов контракту. У своєму клопотанні Міністерство інфраструктури України посилялося на те, що виявлені перевіркою факти свідчать про незабезпечення позивачем ефективного використання і збереження закріпленого за залізницею державного майна, належного фінансово-економічного стану залізниці та порушення позивачем підпункту (й) пункту 27 Контракту від 28.05.2013. Також зазначало, що за результатами проведеної Укрзалізницею перевірки 18 квітня 2014 р. виявлені численні факти неефективного використання й збереження державного майна ДП «Південна залізниця», що свідчило про невиконання керівником підприємства позивачем умов Контракту. Зокрема, встановлено, що залізницею незважаючи на скрутне фінансове становище у 2013 році при запланованому обсязі капітального будівництва на суму 353196 тис. грн фактичне виконання скла-

ло 404240 тис. грн. При цьому за наявності власних підрозділів спроможних виконувати роботи з капітального будівництва, 76 % всіх робіт було виконано сторонніми підприємствами. Мала негативний вплив на економічний стан залізниці й внутрішня цінова політика. Так, дослідженням собівартості виконання деповських ремонтів вантажних вагонів залізниці становить 25,4 тис. грн за одиницю, тоді як для сторонніх організацій ремонт виконується по ціні 10,2 тис. грн. Перевіркою також виявлено, що в складі інших операційних витрат 250143 тис. грн сума непродуктивних витрат склала 6722 тис. грн.

Судом встановлено та підтверджується представленими до суду матеріалами, що згідно з наказом Міністерства інфраструктури України від 03.06.2014 припинено дію контракту від 28.05.2013, укладеного з начальником ДП «Південна залізниця» з позивачем на підставі розпорядження КМУ від 27.05.2014 та п. 8 ст. 36 КЗпП України.

Таким чином, суд зазначає, що безпосередньо процедура звільнення на підставі вищезазначених розпорядчих документів проведена на Південній залізниці з оформленням трудової книжки, виданням наказу та оголошенням під підпис позивача наказу про його звільнення.

Розірвання контракту відбулося не з підстав порушення позивачем трудової дисципліни, а з підстав невиконання ним умов контракту. Також суд зазначає, що причини, через які він не міг виконати умов контракту, правового значення в його розірванні не мають, тому в цьому випадку відповідач мав право розірвати з позивачем контракт у період його тимчасової непрацездатності.

Звільнення працівника за умовами, передбачено п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, як окрема самостійна підстава для припинення трудового договору. При цьому така підстава, як убачається зі змісту ст. 36 КЗпП України, є відмінною від розірвання трудового договору з ініціативи власника або вповноваженого ним органу у випадках, визначених статтями 40 та 41 КЗпП України.

Судом встановлено, що в п. 18 Контракту передбачені випадки застосування дисциплінарних стягнень, а умови припинення закріплені в пунктах 26 та 27 Контракту. Сукупна правова оцінка

наведених норм, свідчить про те, що в даному випадку припинення дії контракту на підставі п. 27 його умов не є дисциплінарним стягненням, а отже, до процедури звільнення не повинні застосовуватися положення КЗпП України, які визначають порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Стосовно доводів позивача щодо відсутності у формулюванні звільнення посилання на відповідний пункт контракту, на підставі якого провадилося звільнення, суд зазначив наступне. Умови, за яких Міністерство інфраструктури України може порушити перед Кабінетом Міністрів України клопотання щодо звільнення керівника із займаної посади до закінчення терміну дії контракту, передбачені п. 27 Контракту. Звертаючись до КМУ з клопотанням про звільнення позивача із займаної посади, Міністерство інфраструктури України посилалось на порушення ним підпункту (й) п. 27 Контракту від 28.05.2013.

Отже, при звільненні особи на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України повинні бути наявні умови, визначені сторонами в контракті для його розірвання. Водночас чинним законодавством України не передбачено необхідність указувати на відповідний пункт контракту, який став підставою для порушення клопотання про звільнення у розпорядженнях та наказах про звільнення.

Щодо твердження позивача, що в нього не було витребувано письмових пояснень з приводу підстав звільнення, суд зазначив, що підставою звільнення не було порушення трудової дисципліни, а до правовідносин, які виникли, не повинні були застосовуватися положення КЗпП України, які встановлюють порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Ураховуючи вищевикладене, суд приходять до висновку, що позивачем не наведено жодної норми права, яка була б порушена в процесі його звільнення, а тому його звільнення проведено з дотриманням норм трудового законодавства, а його вимоги є необґрунтованими та такими, що не підлягають задоволенню в повному обсязі¹.

У провадженні Кіровського районного суду м. Дніпропетровська знаходилася цивільна справа за позовом до Вищого навчаль-

¹ Рішення Київський районний суд м. Харкова від 04 вересня 2014 р. Справа № 640/10761/14-ц . URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40388896>

ного закладу «Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана» про поновлення на роботі.

В обґрунтування позовних вимог позивачка в ході судового засідання посилалася на те, що вона з 1 вересня 2004 р. на посаді викладача за контрактом. 27 червня 2013 р. позивача було попереджено, що контракт продовжений не буде. Вважає звільнення з роботи незаконним, оскільки під час роботи були неналежні умови праці, зайняття провадилися належним чином, зауважень не було.

Вислухавши сторони, дослідивши матеріали справи, суд вважає, що в задоволенні позовних вимог слід відмовити з наступних підстав.

Розділом 6 Контракту передбачені наступні умови його розірвання, а саме: п.6.1 – зміни та доповнення до контракту здійснюються шляхом підписання додаткових угод. Небажання однієї зі сторін підписати додаткову угоду не може бути причиною розірвання цього контракту; п. 6.2 – контракт припиняє дію з підстав, передбачених чинним законодавством України та умовами цього контракту; п. 6.3 – не пізніше як за два місяці до закінчення строку дії контракту сторони за згодою мають визначитись у такому: контракт припиняє дію, продовжується або укладається на новий термін припиняє дію; п. 6.4 – контракт достроково припиняє дію за згодою сторін; п. 6.5 – контракт припиняє дію з ініціативи інституту за умов, передбачених чинним законодавством України, а також у разі невиконання викладачем зобов'язань, викладених у п.п. 3.1–3.6 цього контракту; п. 6.6 – контракт достроково припиняє дію за ініціативою працівника у разі порушення інститутом законодавства про працю, не виконання умов, передбачених контрактом. Підставою для дострокового припинення контракту за ініціативою працівника є також хвороба або інвалідність, що перешкоджає виконанню роботи за контрактом.

Отже, п. 8 ст. 36 КЗпП України передбачено, що підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені контрактом.

Як убачається з матеріалів справи, 27 червня 2013 р. на ім'я позивачки було виписане повідомлення про закінчення трудових відносин у зв'язку з закінченням терміну дії контракту (п. 6.3 Контракту). Від підпису про отримання повідомлення вона відмови-

лася, про що 27 червня 2013 р. був складений акт за підписами: в.о. ректора ВНЗ «Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана», в.о. директора Гуманітарного коледжу, начальника відділу кадрів, завірений печаткою Вищого навчального закладу «Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана».

Таким чином, суд приходять до висновку про необґрунтованість вимог позивачки, законність припинення трудових відносин у відповідності до п. 8 ст. 36 КЗпП України. У задоволенні позовних вимог відмовили¹.

Позивачка з 1 вересня 1995 р. працювала завідувачою аптеки, 7 грудня 2007 р. – призначена на посаду завідувача (директора) комунального підприємства Львівської обласної ради «Аптека №157» м. Комарно (надалі – «Аптека №157») за контрактом, що укладений між нею управлінням майном спільної власності Львівської обласної ради (надалі – Управління) терміном на три роки, з 7 грудня 2007 р. по 6 грудня 2010 р.

Відповідно до наказу начальника управління від 30.10.2009 позивачка звільнена з посади завідувача аптеки на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України.

16 листопада 2009 р. позивачка звернулася з позовом до Управління про скасування наказу начальника від 30.10.2009 про розірвання контракту, мотивуючи тим, що це рішення прийняте з порушенням КЗпП України, а посилання в ньому на п. 5.3 Контракту безпідставне, оскільки підприємством невиконаних зобов'язань, перед Пенсійним фондом України не має, просила скасувати вищевказаний наказ.

Заслухавши сторони, вивчивши матеріали справи, суд відмовляє в задоволенні позову. Оскільки, з долученого до справи копії статуту комунального підприємства Львівської обласної ради «Аптека №157» м. Комарно вбачається, що засновником підприємства є Управління майном спільної власності Львівської обласної ради, підприємство очолює директор (завідувач), який призначається та звільняється з посади засновником на підставі трудового договору (контракту), в якому визначаються його права й обов'язки,

¹ Рішення Кіровського районного суду від 20.11.2013. Справа №203/4422/13-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/35341101>

відповідальність, умови матеріального забезпечення та підстави звільнення з посади з урахуванням гарантій передбачених чинним законодавством України.

За положеннями п. 2.1 й підпункту «в» п. 5.3 Контракту вбачається, що позивачка, як завідувач безпосередньо здійснює поточне керівництво підприємством і забезпечує його високоприбуткову діяльність, може бути звільнена з роботи у разі закінчення контракту, а також у випадках порушень законодавства та умов контракту, в тому числі в разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів.

Із пояснень представника відповідача, долучених до справи копії подання начальника Управління Пенсійного фонду України в Городецькому р-ні Львівської обл. на розірвання контракту від 23.10.2009 та розрахунку суми боргу на 24 жовтня 2009 р. видно, що позивачка здійснюючи керівництво підприємством систематично не забезпечує сплати внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, через це на жовтень 2009 р. по «Аптеці №157» утворилася недоїмка.

Факти невиконання «Аптекою №157» зобов'язань перед Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів на часі керівництва позивачки (у тому числі й у минулому) мають підтвердження долученими до справи копіями рішень Господарського суду Львівської обл. від 24.04.2007 та 06.05.2008 про стягнення із «Аптеки №157» на користь управління Пенсійного фонду України в Городецькому р-ні Львівської обл. недоїмок по страхових внесках з грудня 2003 року по вересень 2006 року та з листопада 2006 року по березень 2008 року, копіями виконавчих документів на примусове виконання цих рішень.

З огляду на вищевказані докази та інші матеріали справи, суд вважає, що позивачка як керівниця «Аптеки №157» не забезпечила виконання підприємством зобов'язань щодо сплати податків, зборів і обов'язкових платежів, а отже, не виконала умов Контракту і вимог Статуту підприємства, тому відповідач був управі припинити з нею трудові відносини.

Посилання позивачки, що з 27 травня 2008 р. «Аптека №157» господарської діяльності не здійснювала, через відсутність від-

повідної ліцензії, як і та обставина, що звільняючи позивачку з роботи відповідач не мав її пояснень щодо невиконання зобов'язань перед Пенсійним фондом, суд оцінює, як такі що не можуть слугувати підставою до задоволення позову, оскільки. Причини, через які позивачка не виконала умов Контракту і вимог Статуту підприємства щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, правового значення для розірвання контракту не мають.

Ураховуючи наведене, суд вважав установленим, що розриваючи трудовий договір (контракт) із позивачкою з підстав передбачених п. 8 ст. 36 КЗпП України, Управління діяло в межах своїх повноважень та на законних підставах, а також з дотриманням та урахуванням гарантій установлених чинним трудовим законодавством, права та свободи позивачки при цьому порушені не були, а тому підстав для скасування наказу начальника управління від 30.10.2009 про розірвання контракту з позивачкою суд не вбачає й відмовляє в задоволенні позову¹.

У липні 2015 року позивач звернувся до суду із зазначеним позовом про поновлення на роботі. В обґрунтування позовних вимог зазначав, що з серпня 2005 року він працював директором державного підприємства «Дослідне господарство «Червоний землероб» за контрактом. Наказом директора Кіровоградської державної сільськогосподарської дослідної станції НААН України від 30.06.2015 він був звільнений із займаної посади на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України за невиконання умов, передбачених контрактом. Вважав звільнення його з роботи незаконним, оскільки наказ не містить інформації про те, за невиконання яких умов контракту його було звільнено. Крім того, припинення контракту на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України відбувається за згодою сторін трудового договору (контракту), а тому фактично він був звільнений за ініціативою роботодавця без узгодження із трудовим колективом у період його тимчасової непрацездатності.

Рішенням Бобринецького районного суду від 01.10.2015 у задоволенні позову відмовлено. Суд дійшов висновку про те, що звільнення позивача із займаної посади проведено з додержанням норм КЗпП та умов контракту.

¹ Рішення Городоцького районного суду Львівської області від 23.06.2010. Справа № 2-298. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/11973691>

В апеляційній скарзі позивач просить скасувати рішення, посиляючись на недоведеність обставин справи, які суд першої інстанції вважав доведеними, невідповідність висновку суду обставинам справи, порушення норм матеріального права. Зазначає, що фактично звільнення його з роботи було здійснено не з підстав, передбачених контрактом, а з ініціативи роботодавця. Вказує на те, що висновок суду про порушення ним умов контракту ґрунтується на неповно з'ясованих обставинах справи, оскільки при визначенні ефективності його роботи не був взятий до уваги наявний розмір незавершеного виробництва, по завершенні якого підприємство могло б розрахуватися за кредиторською заборгованістю. Допустимих доказів щодо доведення ним підприємства до банкрутства, що є кримінально караним діянням, не надано.

Заслухавши пояснення представників позивача та відповідача, дослідивши матеріали справи, колегія суддів вирішила, що апеляційна скарга підлягає відхиленню, а рішення суду першої інстанції залишено без змін з таких підстав.

Суд дійшов висновку про те, що факт невиконання позивачем умов контракту та наявності обставин, які відповідно до п. 24 Контракту є підставою для звільнення керівника з посади з ініціативи Станції, Академії до закінчення його дії, підтверджується актом перевірки комісією НААН України окремих питань господарсько-фінансової діяльності ДП ДГ «Червоний землероб» від 10.06.2015 та додатком №1 до Листа директора щодо надання згоди на звільнення позивача за невиконання умов контракту.

Зміст розділу 2 Контракту дає підстави вважати, що підставою для розірвання контракту є невиконання керівником умов, передбачених пунктами 7-12 Контракту. Крім того, п. 24 Контракту передбачено, що керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи Станції, Академії, в тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення його дії, у зазначених у цьому пункті випадках, зокрема: у разі допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості; неефективного використання земельних ресурсів, основних фондів та іншого державного майна; грубого порушення (навіть одноразового) керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для господарства наста-

ли значні негативні наслідки (понесені збитки, виплачені штрафи, постраждало добре ім'я господарства, станції та академії і т.п).

Суд першої інстанції належним чином перевіряв доводи сторін щодо наявності підстав для дострокового припинення (розірвання) контракту та звільнення позивача з посади з підстав, передбачених контрактом, та дійшов обґрунтованого висновку про доведеність фактів допущення позивачем зростання обсягів кредиторської заборгованості ДП ДГ «Червоний землероб», неефективного використання земельних ресурсів, основних фондів та іншого державного майна, які викладені в обґрунтуванні підстав дострокового припинення контракту з позивачем у Листі директора від 26.06.2015 та підтверджені долученими до матеріалів справи письмовими доказами, акті перевірки окремих питань господарсько-фінансової діяльності підприємства від 10.06.2015. Доводи позивача щодо недоведеності відповідачем обставин, які стали підставою для його звільнення, не можуть бути взяті до уваги, оскільки вони не спростовують фактів, викладених у зазначених документах.

Зважаючи на це, позивач був звільнений з роботи за п. 8 ст. 36 КЗпП України, положення ч. 3 ст. 40 КЗпП України щодо заборони звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності не застосовується.

Отже, відмовляючи у задоволенні позову, суд першої інстанції дійшов правильного висновку про те, що звільнення позивача було проведено відповідно до умов контракту та з додержанням норм КЗпП України. Підстави для скасування рішення суду першої інстанції і ухвалення нового рішення відсутні¹.

На нашу думку, з урахуванням особливостей контрактної форми трудового договору наявність чи відсутність вини не є визначальною для припинення дії контракту. Визначальним у цьому випадку є сам факт порушення умов контракту, а встановлена вина керівника лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу про припинення контракту.

Проілюструємо свою позицію прикладом із судової практики. Так, 30 серпня 2018 р. Верховний Суд у складі колегії суддів

¹ Колегія суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Кіровоградської області від 28.01.2016. Справа № 383/750/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/55577229>

Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у попередньому судовому засіданні в порядку письмового провадження справу за позовом до державного підприємства «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання» Міністерства економічного розвитку і торгівлі України про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на посаді.

Судами встановлено, що 3 лютого 2009 р. між Міністерством промислової політики України та позивачем було укладено контракт, на підставі якого останнього було призначено на посаду директора ДП «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання» на термін з 3 лютого 2009 р. по 2 лютого 2014 р.

Відповідно до наказу державного агентства України з управління державними корпоративними правами та майном від 23.04.2013 позивача звільнено з посади директора підприємства за невиконання умов контракту відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України.

Позивач вважав, що відсутні підстави для звільнення, передбачені положеннями контракту, оскільки вказана в оскаржуваному наказі заборгованість підприємства по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування виникла з незалежних від нього причин.

За результатами розгляду Верховний Суд прийняв постанову, в якій зазначив таке.

Відповідно умов Контракту від 03.02.2009 керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи органу управління майном, у тому числі, за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи, тощо), а також у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків та обов'язкових платежів та невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати.

Суди попередніх інстанцій правильно послалися на положення Контракту від 03.02.2009 та пунктів Статуту ДП «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання», якими передбачено, що директор підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства за виключенням тих, що належать до компетенції Мінпромполітики. При цьому суди зауважили, що відповідальність за невиконання підприємством указанного обов'язку покладається саме на керівника. Контракт у свою чергу лише встановлює вид такої відповідальності – припинення дії контракту.

На підставі належним чином оцінених доказів, суди попередніх інстанцій дійшли правомірного висновку про відсутність правових підстав вважати оспорювані накази незаконними. Отже, суди дійшли обґрунтованого висновку, що з урахуванням особливостей контрактної форми трудового договору, наявність чи відсутність вини не є визначальним для припинення дії контракту. Визначальним у даному випадку є сам факт порушення, а встановлена вина керівника лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу.

Відтак, постановою ВС від 30.08.2018 рішення Личаківського районного суду м. Львова від 29.03.2016 та ухвалу апеляційного суду Львівської області від 20.06.2017 залишено без змін¹.

Велика Палата ВС вирішила питання про юрисдикцію суду в спорі щодо припинення трудового договору з керівником юридичної особи та про можливість такого припинення з підстав, передбачених контрактом під час тимчасової непрацездатності працівника. Так, позивач працював за контрактом на посаді директора державного підприємства. За порушення умов цього договору його було звільнено із займаної посади під час його тимчасової непрацездатності. Він звернувся до суду з вимогами визнати незаконним і скасувати наказ про своє звільнення, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Суд першої інстанції позов задовольнив. Апеляційний суд скасував це рішення та відмовив у задоволенні позову, вважаючи, що на позивача, з яким трудовий договір припинений із підстав,

¹ Постанова Верховного Суду від 30.08.2018. Справа № 463/3091/15. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76207179>

передбачених у контракті, не поширюється гарантія неможливості звільнення працівника у період тимчасової непрацездатності. Не погодившись із рішенням апеляційного суду, позивач подав касаційну скаргу.

У наведеній справі Велика Палата Верховного Суду мала вирішити дві проблеми: (1) за правилами якого судочинства розглядати такий спір та (2) чи можливо припинити трудовий договір з підстав, передбачених контрактом під час тимчасової непрацездатності працівника.

Розглянувши питання щодо юрисдикційної належності спору, Велика Палата ВС зазначила, що за правилами цивільного судочинства треба розглядати спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору (контракту) з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Спори, в яких позивач відсторонений від посади керівника юридичної особи (її виконавчого органу) або позивач, повноваження якого як керівника юридичної особи (її виконавчого органу) припинені за ч. 3 ст. 99 ЦК України, п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, оспорує законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого відсторонення або звільнення (припинення повноважень), належать до юрисдикції господарського суду за п. 3 ч. 1 ст. 20 ГПК України. Оскільки у наведеній справі позивач був звільнений з посади директора за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а не за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, Велика Палата ВС вирішила, що спір належить розглядати за правилами цивільного судочинства.

Розглянувши питання щодо можливості припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом під час тимчасової непрацездатності працівника Велика Палата ВС вирішила відступити від висновків Верховного Суду України, викладених у постанові від 26.12.2012 у справі № 6-156цс12 і від 23.01.2013 у справі № 6-127цс12. Відповідно до цих висновків припис ч. 3 ст. 40 КЗпП України (не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці) поширюється на випадки звільнення працівника з ініціативи власника або

вповноваженого ним органу, тоді як припинення трудового договору з працівником із підстав, передбачених контрактом (за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України), не є звільненням з такої ініціативи, тому на працівника, звільненого за вказаною підставою не поширюється гарантія, передбачена ч. 3 ст. 40 КЗпП України.

Крім того, Велика Палата ВС відступила від висновку Касаційного цивільного суду у складі ВС, сформульованого у постанові від 16.03.2020 у справі № 640/10761/14-ц, згідно з яким, оскільки позивач був звільнений за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України у період його тимчасової непрацездатності, правильними є висновки судів попередніх інстанцій про поновлення позивача на роботі.

Велика Палата ВС вказала на те, що гарантія ч. 3 ст. 40 КЗпП України поширюється на випадки припинення контракту з працівником за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Водночас у разі порушення цієї гарантії негативні наслідки слід усувати шляхом зміни дати звільнення позивача, визначивши датою припинення трудових відносин перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності чи відпустки. Зважаючи на те, що апеляційний суд установив факти порушення позивачем умов контракту, Велика Палата ВС дійшла висновку про відсутність підстав для поновлення позивача на займаній посаді. З огляду на викладене вимоги касаційної скарги позивача були задоволені частково: рішення судів попередніх інстанцій скасовані й ухвалено нове, яким змінено дату звільнення позивача, а в іншій частині позову відмовлено¹.

¹ Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15.09.2020. Справа № 205/4196/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92270735>

ГЛАВА 3

ОСОБЛИВОСТІ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

3.1. Допустимі підстави припинення трудоного контракту

У зарубіжній науковій правовій літературі можемо зустріти наступні підстави, за яких контракт вважається припиненим:

- термін дії контракту закінчився або потреба в наданні послуги відпала;
 - відповідно до ст. 39 Закону 1978 року про захист зайнятості (консолідація) жінка, яка має право повернутися на роботу після вагітності не реалізує це право;
 - свідоцтво про укладення контракту скасовано;
 - свідоцтво про укладення контракту варіювали, щоб виключити відповідне працевлаштування;
 - працівник залишається в того ж роботодавця, але змінює роботу (посаду), при цьому нова робота чи посада не охоплюються тим самим сертифікатом про укладення контракту щодо первинного працевлаштування;
 - працівник залишається на роботі, але перестає бути членом контрактної пенсійної схеми, до якої відноситься зайнятість у відповідній сфері;
 - роботодавець помирає, тому контракт не може бути продовженим у випадку появи будь-якого нового власника.
- Водночас контракт не розглядається як припинений, якщо:
- послуга не завершується протягом шести місяців;
 - працівник повертається на роботу до того самого роботодавця або його наступника, або ж нове працевлаштування укладається на тій підставі, що й попереднє працевлаштування;
 - працівник повертається на роботу до іншого роботодавця та виконує іншу нову роботу;