

### ОСОБЛИВОСТІ ОБЧИСЛЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ СТРОКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

В літературі відсутня єдина точка зору щодо поняття та класифікації строків у трудовому праві. Питання про юридичне поняття строку вирішується вченими виходячи із його правової природи та місця у системі юридичних фактів. В. М. Скобелкін вважав, що строк — це юридичний факт [1]. В. Д. Мордачев і А. З. Долова розуміють строк як факт-подію, пов'язуючи правові наслідки із закінченням (настанням) строку [2; 3]. П. І. Жигалкін запропонував вирізняти два моменти: встановлення строку і його закінчення або настання. Встановлення строку — це юридичний факт-дія, закінчення строку — юридичний факт-подія. На думку вченого, строком у трудовому праві є проміжок часу (період, момент), що визначається законом або відповідно до вимог закону вольовими діями людей, із закінченням або настанням якого норми права пов'язують певні юридичні наслідки [4].

С. А. Комков визначає строк у трудовому праві як закріплену у законодавстві про працю, локальних нормативних правових актах, угодах і договорах суб'єктів трудового права юридичну модель об'єктивно існуючого часу, яка використовується державою, роботодавцем, працівниками (їх представниками) у правовому регулюванні трудових відносин [5].

З визначенням строку як юридичної моделі об'єктивно існуючого часу слід погодитися, оскільки в ньому зроблено акцент на співвідношенні часу і строку. Строк у трудовому праві доцільно розглядати як підставу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин і як спеціальну форму існування у часі конкретного трудового правовідношення.

Недосконалим залишається законодавче регулювання строків, пов'язаних з трудовими правовідносинами. Чинний КЗпП містить одну статтю, присвячену зазначеним строкам, — ст. 241-1 «Обчислення строків, передбачених цим Кодексом». У даній статті встановлюються загальні правила обчислення строків виникнення і припинення трудових прав та обов'язків і не враховуються особливості обчислення того чи іншого виду строку.

Метою даної статті є визначення особливостей обчислення строку випробування при прийнятті на роботу.

В літературі з-поміж інших класифікацій строків у трудовому праві останні класифікуються за функціональним критерієм — як юридичні факти, як спеціальна форма існування конкретного трудового правовідношення, а також як строки дії [6]. До строків дії у даній класифікації слід віднести строк випробування, оскільки при встановленні даного періоду часу береться до уваги строк, протягом якого роботодавець перевіряє здатність найманого ним працівника виконувати доручену трудову функцію.

Кодекс законів про працю України передбачає можливість встановлення за

угодою сторін випробування при прийнятті на роботу працівника з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається (ч. 1 ст. 26). У науці трудового права відзначалося, що тривалість строку випробування для того чи іншого працівника у кожному разі слід встановлювати з урахуванням специфіки виробництва і роботи, яка виконується.

Строк випробування повинен бути достатнім для визначення професійної придатності працівника роботі, яка виконується. Згідно з ч. 1 ст. 27 КЗпП строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, — шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця (ч. 2 ст. 26).

Існування низки особливостей обчислення строку випробування і відсутність відповідних норм обумовило виникнення у судовій практиці наступних питань. Перше питання: в чому полягає особливість обчислення строку випробування при прийнятті на роботу порівняно з обчисленням інших строків у законодавстві про працю (чи полягає така особливість в оцінці знань, навиків, якості виконання працівником покладених на нього функціональних трудових обов'язків тощо, яка можлива лише за фактичного допуску працівника до роботи)? Друге питання: чи впливає на обчислення строку випробування момент укладення трудового договору або видання наказу про прийняття на роботу. Як свідчить судова практика, суди по-різному вирішують зазначені питання.

На нашу думку, особливість строку випробування порівняно з іншими строками у трудовому праві полягає у меті випробування, якою згідно з частиною першою ст. 28 КЗпП є перевірка відповідності працівника роботі, що йому доручається. Тобто йдеться про оцінку знань, навиків, якості виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, інших показників, що дають підстави роботодавцеві дійти висновку про відповідність працівника роботі, на яку його прийнято. Ці показники законодавством не передбачені, отже, роботодавець самостійно вирішує, які критерії слід застосувати при оцінці ділових якостей працівника. Працівникові надане право оскаржити розірвання трудового договору за результатами випробування (ч. 2 ст. 28 КЗпП).

У судовій практиці неоднозначно тлумачаться положення ст. 241-1 КЗпП при обчисленні строку випробування. Так, у 2007 р. Т. звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу, вважаючи її звільнення з роботи незаконним через помилкове обчислення дня закінчення строку випробування. Згідно із наказом № 15 про прийняття на роботу від 1 квітня 2007 р. позивачці був встановлений строк випробування 3 місяця, але 2 липня 2007 р. наказом № 47 роботодавець звільнив її за ст. 28 КЗпП як особу, яка не витримала випробування. 19 березня 2008 р. Київським районним судом м. Одеси було винесено рішення про поновлення позивачки на роботі. Суд визначив, що згідно із частиною третьою ст. 241-1 КЗпП строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку».

Оскільки наказ № 15 про зарахування на роботу був виданий 1 квітня 2007 р., то строк в 3 місяця припиняється відповідно 1 липня 2007 р.

Позивачка ж вважала, що вона з моменту прийняття на роботу з 2 квітня 2007 р. і по день фактичної роботи 2 липня 2007 р. включно, перейшла після трьох місячного строку випробування у статус працівника, до якого застосовуються загальні підстави розірвання трудового договору, а тому звільнення за ч. 1 ст. 28 КЗпП є незаконним і порушує її трудові права.

Апеляційний суд Одеської області 19 серпня 2008 р. виносить протилежне районному суду рішення і скасовує поновлення Т. на роботі, вважаючи, що суд першої інстанції порушив норми матеріального права, неправильно тлумача ст. 241-1 КЗпП. Апеляційний суд визнав звільнення за ст. 28 КЗпП законним, посилаючись на ту ж саму ст. 241-1 КЗпП. У своєму рішенні суд відзначив, що позивачка була прийнята на роботу з випробувальним строком у 3 місяця, і посилаючись на ст. 241-1 КЗпП, суд визначив день закінчення випробування тільки 2 липня 2007 р.

Верховний Суд України касаційну скаргу Т., в якій вона обґрунтовувала помилкове тлумачення ст. 241-1 і ст. 28 КЗпП, відхилив і залишив рішення апеляційного суду без змін, тобто визнав правильним спосіб обчислення строку випробування, застосований апеляційним судом.

Отже, при обчисленні кінця строку випробування, посилаючись на ч. 3 ст. 241-1 КЗпП, Київський районний суд м. Одеси зазначив 1 липня 2007 р., а апеляційний суд Одеської області — 2 липня 2007 р. Не погоджуючись із таким тлумаченням Т. звернулася до Конституційного Суду України з приводу офіційного тлумачення слова «відповідне», що міститься у ч. 2–4 ст. 241-1 Кодексу законів про працю України: «Строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку.

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку...

Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня...».

У судовій практиці зустрічаються й інші варіанти тлумачення терміну «відповідне», що міститься у ч. 2–4 ст. 241-1 КЗпП [7].

У наведеному прикладі слід погодитися з позицією апеляційного суду Одеської області та Верховного Суду України.

Положення ст. 241-1 КЗпП стосуються різних видів строків і повинні однаково тлумачитися у правозастосовній практиці. Так, норму частини другої зазначеної статті відносно того, що строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року слід розуміти наступним чином. Наприклад, річний термін для звернення роботодавця до суду із спорів про відшкодування працівником шкоди, заподіяної підприємству (установі, організації), якщо він починався 1 липня 2007 р., то закінчився 1 липня 2008 р.

При обчисленні строку місяцями діє норма, передбачена у ч. 3 ст. 241-1 КЗпП: «Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваний місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній

день цього місяця». Це означає, що з якого числа місяця починає спливати строк, то того ж самого числа він закінчується. Так, якщо працівника було попереджено за два місяці про звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку із скороченням штатів 1 липня 2007 р., то строк попередження закінчився 1 вересня 2007 р.

Відповідно до ч. 4 ст. 241-1 КЗпП строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Це означає, що у даному разі строк закінчується у відповідне число останнього тижня. Так, якщо у разі розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, працівник письмово попередив власника або уповноважений ним орган у середу, то цей строк закінчиться у середу другого тижня. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день (ч. 5 ст. 241-1 КЗпП). Останнє правило поширюється також на строки, що обчислюються роками, місяцями, тижнями.

При обчисленні строку випробування слід керуватися загальними правилами ст. 241-1 КЗпП, у тому числі положеннями частини третьої зазначеної статті відносно того, що строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Так, строк випробування в три місяці, встановлений наказом від 1 квітня 2007 р., закінчується у відповідне число останнього місяця строку, тобто 1 липня 2007 р. Наступного дня, тобто 2 липня 2007 р. працівник вважається таким, що витримав випробування, і його звільнення за ст. 28 КЗпП є незаконним, оскільки ч. 2 ст. 28 КЗпП власнику або уповноваженому ним органу надане право розірвати трудовий договір з працівником за результатами випробування протягом цього строку.

Водночас необхідно враховувати певні особливості обчислення строку випробування на відміну від інших строків. За загальним правилом обчислення строку випробування починається з моменту укладення трудового договору, яке згідно із ч. 3 ст. 24 КЗпП оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Тобто неправомірно розділяти момент укладення трудового договору і видання наказу про прийняття на роботу. У даному випадку має значення момент укладення трудового договору (яким є дата видання наказу про прийняття на роботу) і фактична дата початку роботи.

Таким чином, якщо наказ про зарахування працівника на роботу виданий 1 квітня 2010 р. і в наказі не визначено іншу дату початку роботи, при цьому працівник фактично приступив до роботи у цей день, то обчислення строку випробування починається з цього дня, тобто з 1 квітня 2007 р., і закінчується у відповідне число останнього місяця строку, а це — 1 липня 2007 р.

На нашу думку, правило ч. 5 ст. 241-1 КЗпП відносно того, що коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк, виходячи зі змісту інших частин зазначеної статті, не можна вважати загальним правилом, що застосовується до інших строків, визначених у ст. 241-1 КЗпП. Це правило слід застосовувати у тих випадках, коли строк випробування обчислюється у днях. Не можна погодитися з тим,

що обчислення строку випробування починається з наступного дня після того, як був виданий наказ і працівник приступив до роботи (якщо наказ видано 1 квітня 2007 р. і працівник приступив до роботи цього ж дня).

Якщо ж наказ видано 1 квітня 2007 р. і в наказі визначено дату початку роботи (як у даному випадку, з 2 квітня 2007 р.), то строк випробування починає обчислюватися з 2 квітня 2007 р. і закінчується 2 липня 2007 р.

Інший варіант, коли працівника було фактично допущено до роботи, а наказ був виданий пізніше, то моментом укладення трудового договору згідно з ч. 4 ст. 24 КЗпП та п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. слід вважати день, коли працівника фактично було допущено до роботи. А відтак обчислення строку випробування починається з фактичного допуску до роботи, який за певних умов (робота виконувалася за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу) вважається укладенням трудового договору.

Таким чином, для обчислення строку випробування має значення момент укладення трудового договору (дата видання наказу), дата початку роботи (якщо в наказі зазначено конкретну дату) і у разі, коли наказ не був виданий своєчасно — фактичний допуск до роботи.

Порядок обчислення строків, пов'язаних з трудовими відносинами, більш чітко врегульовано нормами проекту Трудового кодексу України, що дозволить уникнути суперечливих рішень у судовій практиці. У ст. 10 законопроекту відтворено норму про те, що строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями, днями і визначаються цим Кодексом, колективним договором, трудовим договором, рішенням суду. Передбачено, що до строків звернення до органів з розгляду трудових спорів застосовуються положення цивільного законодавства щодо перебігу строків позовної давності.

Обчислення строків чітко передбачено у ч. 2 ст. 10, згідно з якою обчислення строків, з якими цей Кодекс пов'язує виникнення трудових прав і обов'язків, розпочинається з календарної дати, якою визначено початок виникнення таких прав і обов'язків. Таким чином, згідно з проектом Трудового кодексу встановлення строку випробування для особи, прийнятої на роботу з визначеної дати, починається з цієї дати. Інші варіанти, а саме обчислення строку виникнення трудових прав і обов'язків з наступного після його початку дня (відповідно до ч. 5 ст. 241-1 чинного КЗпП), ст. 10 законопроекту не передбачені.

У ч. 3 ст. 10 передбачено, що обчислення строків, з якими цей Кодекс пов'язує припинення трудових прав і обов'язків, розпочинається з наступного дня після календарної дати, якою визначено закінчення таких прав і обов'язків.

У чинному КЗпП правила обчислення строків викладено у главі XV «Індивідуальні трудові спори», з чим не можна погодитися. У проекті Трудового кодексу України ст. 10 «Обчислення строків, пов'язаних з трудовими відносинами» логічно міститься у Книзі першій «Загальні положення». Така струк-

турна зміна означає, що зазначені строки застосовуються в усіх випадках, коли зі строком пов'язані юридичні наслідки виникнення, зміни і припинення прав та обов'язків сторін трудового правовідношення.

Законодавством України передбачено встановлення строку випробування лише при прийнятті на роботу. У США строк випробування застосовується при прийнятті на роботу, переведенні на іншу роботу, в тому числі підвищенні по службі, дисциплінарному випробуванні. Тривалість строку випробування встановлюється на розсуд роботодавця від 30 днів, хоча звичайно він триває від 60 до 90 днів. Строк випробування може бути подовжений на розсуд роботодавця, однак причини подовження і умови праці протягом подовженого строку випробування повинні бути зазначені роботодавцем. Суди надають роботодавцям широкі повноваження із встановлення строків випробування, однак вправі скоротити його тривалість, якщо роботодавці допускають свавілля або дискримінацію [8].

Заслугує також на увагу досвід законодавчого регулювання строку випробування у Німеччині, де зазначений строк може бути встановлений двома способами: 1) шляхом укладення трудового договору на невизначений термін з оговореним обмеженим строком випробування, який, як правило, складає шість місяців (максимальний строк). Якщо цей строк не оговорено як мінімальний строк договору, то він може бути розірваний кожною із сторін протягом випробувального строку з попередженням за два тижні (параграф 622 НЦУ); 2) шляхом укладення строкового трудового договору з метою випробування. Обмеження строку потребує письмової форми. Із закінченням строку договір припиняється. Розірвання договору з попереднім попередженням протягом строку можливе лише у разі, якщо це було обговорено при укладенні договору (параграфи 14, 15 Закону про неповну зайнятість та строкові трудові договори) [9].

### Література

1. Трудовое процедурно-процессуальное право / В. Н. Скобелкин, С. В. Передерни, С. Ю. Чуча, Н. Н. Семенюта. — Воронеж, 2002. — С. 127.
2. Мордачев В. Д. Сроки в советском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. Д. Мордачев. — Свердловск, 1972. — С. 8.
3. Долова А. З. Сроки в договорах трудового права России и защите трудовых прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. З. Долова. — М., 1998. — С. 4.
4. Жигалкин П. И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / П. И. Жигалкин. — Х., 1974. — С. 5–6.
5. Комков С. А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / С. А. Комков. — Томск, 2004. — С. 12.
6. Лебедев В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. В. М. Лебедева. — М. : Статут, 2007. — С. 263, 267.
7. Справа № 2-1403-1/09 від 24 вересня 2009 р. Печерського районного суду м. Києва, оприлюднена на офіційному веб-порталі судової влади України, внесена до Єдиного державного реєстру судових рішень № 57988766; справа № 22-6168/2006 від 4 липня 2006 р. Апеляційного суду Донецької області м. Донецьк, оприлюднена на офіційному веб-порталі судової влади України, внесена до Єдиного державного реєстру судових рішень № 141939; справа № 22-ц-2072-Ф/07 р. від 25 грудня 2007 р. Апеляційного суду Автономної Республіки Крим у м. Феодосії, оприлюднена на офіційному веб-порталі судової влади України, внесена до Єдиного державного реєстру судових рішень № 2611775).

8. Bennett-Alexander Dawn D. Employment Law for Business / Bennett-Alexander Dawn D., Hartman Laura P. — 4<sup>th</sup> ed. — P. 66.
9. Brox H. Arbeitsrecht / H. Brox, B. Ruethers, M. Henssler. — 2004. — S. 26–27.

### Анотація

**Чанишева Г. І. Особливості обчислення окремих видів строків у трудовому праві.** — Стаття.  
У статті розглядаються теоретичні та практичні питання застосування строків у трудовому праві. Аналізуються особливості обчислення строку випробування при прийнятті на роботу за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України.

*Ключові слова:* трудовий договір, строки у трудових правовідносинах, строк випробування, обчислення строків.

### Аннотация

**Чанышева Г. И. Особенности исчисления отдельных видов сроков в трудовом праве.** — Статья.  
В статье рассматриваются теоретические и практические вопросы применения сроков в трудовом праве. Анализируются особенности исчисления срока испытания при приеме на работу по действующему законодательству и проекту Трудового кодекса Украины.

*Ключевые слова:* трудовой договор, сроки в трудовых правоотношениях, срок испытания, исчисление сроков.

### Summary

**Chanysheva G. I. Peculiarities of Measurement of Certain Types of Terms in Labor Law.** — Article.

Theoretical and practical aspects of application of terms in labour law are being examined. Peculiarities of measurement of probation whilst employment are being analyzed according to the legislation in force and Draft of the Labour Code.

*Keywords:* labour agreement, terms in labour relationships, probation, measurement of terms.

УДК 349.3:364.044.26:355.292.3/5(477)

*I. M. Sirota*

## СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВЕТЕРАНІВ ВЕЛИКОЇ ВІТЧИЗНЯНОЇ ВІЙНИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Велика Вітчизняна війна, вся Друга світова війна забрала більше 50 мільйонів людських життів. Вирішальну роль в розгромі гітлеризму відіграв Радянський Союз. Чоловіки з 1894 по 1927 рр. народження були призвані в діючу армію. Безсмертний подвиг народів СРСР, держав антигітлерівської коаліції врятував від смерті людську цивілізацію, надав змогу здійснити справедливий суд над ворогом всього світу.

Нюнберзький процес почався в той час, коли ще лежали в руїнах зруйновані міста та спалені села, коли ще не загоїлись рани мільйонів інвалідів війни, яких ще в 1955 р. в СРСР було 15 мільйонів чоловік, 17 мільйонів учасників війни пройшли в роки війни через військові госпіталі.

Мільйони вдів та дітей-сиріт залишились без крову, без засобів для існування.

Нюнберзький процес не тільки підвів підсумки Другої світової війни, засу-