

## **ПЕРСПЕКТИВИ КОНТРАКТУ ЯК ОДНОГО З МЕХАНІЗМІВ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

*Стаття присвячена вивченню контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин, його сутності та ролі в сучасних ринкових умовах, порівнюється застосування такого виду трудового договору в західних країнах, робляться висновки з приводу перспектив контракту для реалізації договірної регулювання праці*

**Ключові слова:** *контракт, особлива форма регулювання трудових відносин, особлива форма трудового договору, порядок укладення контракту, строк дії строкового трудового договору.*

*Статья посвящена изучению контракта как особенной формы регулирования трудовых отношений, его сущности и роли в современных рыночных условиях, сравнивается применение такого вида трудового договора в западных странах, делаются выводы относительно перспектив контракта в целях реализации договорного регулирования труда.*

**Ключевые слова:** *контракт, особенная форма регулирования трудовых отношений, особенная форма трудового договора, порядок заключения контракта, срок действия срочного трудового договора.*

*The article is dedicated to studying the contract as a special form of labour relations regulation, the contract's essence and its role in the modern market economy conditions, such a type of labour agreement application in western countries were contrasted, conclusions about the contract perspective to realize the agreed labour regulation were proposed.*

**Key words:** *contract, special form of labour relation regulation, special form of labour agreement, order (procedure) of concluding a contract, the limited term of labour agreement validity.*

Метою даного дослідження є визначення ролі та місця контракту в договірному регулюванні трудових відносин. Задля досягнення поставленої мети під час наукової роботи необхідно розв'язати такі завдання: визначити пе-

редумови виникнення контракту; з'ясувати його сутність і роль; встановити, чи передбачає таку форму регулювання трудових відносин міжнародне трудове законодавство та міжнародна практика; визначити, яке місце займатиме надалі контракт у договірному регулюванні трудових відносин.

Вивчення контракту не є новим у науці трудового права, однак спроба дати аналіз і визначити місце контракту в подальшому врегулюванні трудових відносин є новою. Тим більше це питання набуває особливої актуальності в умовах розробки Трудового кодексу, коли слід чітко й виважено підійти до формування нового трудового законодавства. Під час вирішення поставлених завдань було використано праці В. Пахтусової, Т. Капацини, О. М. Круглова, Ю. О. Роднікової, С. Луценко, О. Гаврилюка, Ю. Капіці, В. Усачова та інших дослідників контрактної форми регулювання трудових відносин.

Поява контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності. Його поява стала одним із способів поглиблення індивідуального договірному характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки. З моменту його появи у 1990-х роках і до сьогодні навколо співвідношення контракту і трудового договору тривають дискусії. Одні автори ототожнюють ці поняття і не проводять між ними ніякої різниці, другі – не ототожнюють ці категорії, однак і критично проти ототожнення не виступають, в результаті чого має місце будь-яке тлумачення, як таке, що ототожнює, так і таке, що розрізняє ці поняття; треті (яких, до речі, найбільша кількість) – досить різко виступають проти ототожнення і наводять суттєві відмінні ознаки першого та другого. Пошук вірного рішення ускладнюється ще й тим, що, по-перше, сучасне трудове законодавство не встановлює різниці між контрактом і трудовим договором, використовуючи ці поняття як рівнозначні – «трудовий договір (контракт)»; по-друге, історія існування цього виду трудового договору ще досить незначна і, відповідно, вирішити, чи є від нього користь, досить складно; по-третє, законодавство про працю в економічно розвинених країнах світу поділу на такі види трудового договору не містить<sup>1</sup>.

Завдання з'ясувати сутність контракту і доцільність його існування як форми регулювання трудових відносин виникає у зв'язку із тим, що на сьогодні застосування контрактної форми найму має ряд істотних недоліків та проблем. Так, у законодавстві нечітко визначено коло суб'єктів, тобто сторін, які беруть участь в укладанні контракту, що дає змогу багатьом підприємствам зловживати контрактною формою трудового договору. На практиці трапляються також випадки, коли керівники окремих підприємств і галузей народного господарства вважають за необхідне укладати контракт з усіма працівниками, незалежно від їх особистої згоди, розглядаючи контракт як обов'язкову форму трудових відносин<sup>2</sup>. Як негативний наслідок контракту виступає і те, що працівники, які його уклали, потрапляють в невігідне становище, оскільки стають заручниками строку. Як вірно вказує з цього приводу Ю. Капіца, «строковість

стала легальним способом руйнування стабільних трудових відносин»<sup>3</sup>. З іншого боку, контракт індивідуалізує трудовий договір, сприяє виявленню ініціативи, самостійності працівника, враховує його індивідуальні здібності, професійні навички, вміння, але не може включати умови, які погіршують становище працівника порівняно з умовами договорів про працю, передбачених законодавством України про працю<sup>4</sup>.

Отже, чинний Кодекс законів про працю України (ч. 3 ст. 21) встановлює, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України<sup>5</sup>. Постановою Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» визначено, що «контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, прямо передбачених законами». Цією ж постановою затверджено Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, яке не поширюється на керівників підприємств державної форми власності<sup>7</sup>. Укладення контрактів із керівниками підприємств, що є у державній власності, регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності»<sup>8</sup>. Щоправда, положення цієї постанови були зупинені стосовно керівників державних підприємств, які призначаються (обираються) на посаду за результатами конкурсного відбору, проведеного відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 234 від 1 квітня 2005 р., згідно із тією ж постановою.

Контракт укладається не з усіма, а лише з окремими категоріями працівників; у контракт може включатися підвищена відповідальність сторін, в тому числі і матеріальна, яка пов'язана з невиконанням сторонами взятих на себе обов'язків; поряд із підвищеною відповідальністю контракт допускає додаткові підстави розірвання трудових відносин; на відміну від трудового договору, контракт у більшості випадків як особливі умови передбачає вирішення соціально-побутових питань; серед особливостей контракту є також спроба встановити кінцевий результат праці, що робить його схожим на цивільно-правовий договір; особливим чином у контракті вирішуються питання оплати праці, надання матеріальної допомоги, компенсаційних виплат в результаті настання інвалідності або виходу на пенсію, відшкодування шкоди, завданої здоров'ю працівника; серед переваг контракту перед трудовим договором є те, що працівника не можна звільнити у зв'язку зі скороченням штату.

На сьогодні посадами та професіями, при прийнятті на роботу з якими необхідно укладати контракти, є: керівники компаній; помічники адвокатів; стажери нотаріусів; спеціалісти, які працюють на товарній біржі; керівники державних підприємств, установ, організацій; наукові працівники; керівники освітніх установ; педагоги; керівники об'єднань, підприємств та філіалів у

сфері зв'язку; сільськогосподарські працівники, спеціалісти в галузі карантину рослин; іноземні фізичні особи, які працюють у сфері охорони здоров'я; іноземні фізичні особи, які працюють у сфері культури; судновий екіпаж; працівники МНС; працівники правоохоронних органів; військовослужбовці<sup>9</sup>.

На думку А. П. Назимова, контракт як найбільш «гнучка форма» трудового договору має укладатися вибірково. Здебільшого це стосується висококваліфікованих спеціалістів. Як вказує автор, контракт дозволяє врахувати їх індивідуальні здібності і професійні навички з метою забезпечення умов для прояву ініціативи, підвищення взаємної відповідальності сторін, правової та соціальної захищеності працівників. Тому при прийнятті на службу до органів внутрішніх справ доцільно застосовувати трудовий договір (в окремих випадках строковий трудовий договір), а при необхідності особливу форму трудового договору – контракт на службу<sup>10</sup>.

Загальною проблемою при застосуванні контракту як виду трудового договору є його недостатньо чітка й повна урегульованість нормами права. Застосування контракту, на думку О. Гаврилюка, є значним кроком вперед нашої держави у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин. Але необхідне подальше його доопрацювання та вдосконалення, що дозволить ефективніше вирішувати розбіжності в трудовій сфері<sup>11</sup>.

Взагалі термін «контракт» застосовується декількома галузями права, такими як: цивільним, трудовим та адміністративним. Інколи поняття «контракт» вживають як синонім поняття «договір»<sup>12</sup>. Такий підхід є цілком обґрунтованим, якщо проаналізувати зміст міжнародно-правових актів. Так, Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (п. 7) зазначає: «завершення створення внутрішнього ринку має привести до покращення умов життя і праці працівників у Європейському Співтоваристві. Цей процес має зблизити такі умови, продовжуючи водночас їх поліпшення, зокрема стосовно тривалості робочого часу та організації праці і форм зайнятості, крім безстрокових контрактів, таких як строкові контракти, робота на умовах неповної зайнятості, тимчасова та сезонна робота; в пункті 9: «Умови праці кожного працівника встановлюються в законах, колективній угоді або трудовому контракті згідно з положеннями, що застосовуються в кожній країні»<sup>13</sup>. Очевидно, що у вказаному міжнародному нормативно-правовому акті, який визначає засади соціальних прав працівників у Європейському Союзі, термін «контракт» вживається в розумінні «договір». Тим більше, якщо проаналізувати оригінали деяких законів Сполученого Королівства, Франції чи Німеччини, які врегульовують укладення строкових трудових договорів, то можна побачити, що в них вживається саме поняття «contract», яке перекладається на українську мову як договір. На наш погляд, контракт (в Україні) та строковий трудовий договір (в західних країнах) є терміни, що позначають одне й те ж явище: укладення трудового договору на визначений строк із особливими категоріями працівників.

Хоча, аналізуючи норми діючого трудового законодавства України, можна зробити висновок, що слід бачити істотну різницю між контрактом та строковим договором саме в українському трудовому праві, оскільки контракт також

є строковим договором, але в його укладанні є обмеження. Якщо строковий трудовий договір має ту ж саму правову природу, що й трудовий договір взагалі, але з відмінністю у строках, на який він укладається, то трудовий контракт укладається тільки у випадках, коли передбачаються додаткові відносини, не врегульовані законодавством: умови матеріального забезпечення, організація праці працівника, розірвання договору тощо. Так, вважається, що контракт як особливу форму трудового договору доцільно застосовувати тільки у тих випадках, коли йдеться про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладаються важливі обов'язки, коли виконання трудових функцій або роботи вимагає від виконавця особливої професійної підготовки, творчих здібностей, підприємницьких, ділових якостей, самостійності та відповідальності<sup>14</sup>. Працівникам, з якими укладаються контракти, необхідно створити режим найбільшого сприяння, встановивши більш високий рівень матеріального стимулювання у порівнянні із законодавством<sup>15</sup>. Контракт виступає не лише як юридичний факт, а й як засіб договірного регулювання, оскільки при укладенні контракту сторони можуть виходити за межі сфери нормативного правового регулювання<sup>16</sup>. При цьому деякими дослідниками підкреслюється, що контрактна форма трудових відносин створює гнучкішу систему найму певної категорії працівників, ніж трудовий договір<sup>17</sup>.

Так, порівняно з трудовим договором у його стандартному розумінні та вживанні нині контракт є більш прийнятною формою врегулювання відносин. Тому його цілком обгрунтовано виділяють в особливий вид трудового договору, який співвідноситься з останнім як видове і родове поняття, оскільки він регламентує не тільки трудові, а й певним чином цивільні майнові відносини сторін – працівника та роботодавця<sup>18</sup>. Однак якщо в праві західних країн градація трудових договорів та їх регламентація, їх роль у врегулюванні відносин трудового найму є більш визначені та узгоджені, то в українській правозастосовній практиці та в законодавстві така гнучка і вигідна форма врегулювання трудових відносин, як контракт, використовується із численними порушенням, що насамперед обумовлено плутаниною у визначенні ієрархії та класифікації трудових договорів, а також співвідношення строкових трудових договорів і контракту. Головна проблема – в невизначеності правового регулювання строкових трудових договорів.

З огляду на зазначене, вважаємо цілком вірним і сприятливим для вдосконалення та регулювання трудових відносин в Україні те, що в проекті Трудового кодексу останньої редакції, по-перше, взагалі не вживається термін «контракт»; по-друге, розробники розрізняють тільки строкові та безстрокові трудові договори; по-третє, в пункті 6 Прикінцевих та перехідних положень вказано: «Установити, що після набрання чинності цим Кодексом раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк».

Разом із тим слід погодитися, що контракт є дійсно гнучкою формою регулювання трудових відносин. Окрім того, він є більш прийнятним з погляду очікуваної ефективності роботи та відповідальності за покладені на працівника функції. Він є також привабливішим з точки зору матеріального стимулю-

вання, оскільки працівник завжди знає, на що йому розраховувати і скільки зусиль слід прикласти для отримання того чи іншого результату. Крім того, у працівника, який працює за контрактом, завжди є можливість перетворити строковий трудовий договір на безстроковий за умови, що роботодавець влаштуватиме робота контрактника. Роботодавець, в свою чергу, також здебільшого випадків зацікавлений мати стабільний штат, а не працівників, які постійно змінюються, яких необхідно заново навчати, які будуть певний час «вливатися» в колектив, що послаблює командну роботу, однак при цьому йому важливо мати чіткі умови роботи з кожним працівником. Тому для роботодавця контракт також має свої привабливі та деякі негативні риси (наприклад, можливість звільнити працівника, що працює за контрактом до закінчення терміну, у випадку, якщо він не порушує умови контракту, але не подобається роботодавцю, – тільки через суд).

Отже, усунення контракту як законної форми регулювання трудової діяльності та залишення лише такого виду, як безстроковий та строковий трудовий договір, має відбуватися з урахуванням усіх позитивних рис контрактної форми трудового договору. Наприклад, у ст. 70 проекту Трудового кодексу вказано, що «якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і працівник не вимагає їх припинення, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих же умовах, якщо інше не встановлено законом» (ч. 3). На наш погляд, ініціатором припинення строкового договору після закінчення його строку може бути не тільки працівник, а, як у випадку з укладенням контракту, і роботодавець, оскільки однією з рис строкового трудового договору (як позитивної риси контракту) має бути право обох сторін бути ініціатором припинення трудових відносин після закінчення строку договору. Тому очевидно, що вказана стаття потребує редагування із точнішим визначенням суб'єктів, що можуть бути ініціаторами припинення строкового трудового договору після закінчення його строку.

У цій же статті (ч. 3) встановлено також, що строк дії строкового трудового договору обчислюється з дня початку роботи. Однак якщо орієнтуватися на позитивні якості контракту, то, окрім дня початку роботи, початком дії строкового трудового договору можуть бути й інші дні та інші обставини, які можуть встановлюватися сторонами в індивідуальному порядку за домовленістю. Таким чином, можна зробити висновок, що регулювання строкових трудових договорів потребує більш виваженого підходу із можливістю надання сторонам більше прав та свободи щодо встановлення умов праці, відповідальності, з урахуванням позитивних надбань багаторічної практики застосування контрактів усуненням вад, виявлених за час існування такої особливої форми трудового договору. При цьому до працівників, що працюють за строковими трудовими договорами, повинні застосовуватися всі пільги та гарантії, передбачені трудовим законодавством.

Отже, виключаючи контракт із проекту Трудового кодексу, необхідно врахувати усі позитивні якості контракту, що їх показала практика його застосування, і перенести ці якості на строковий трудовий договір.

1. *Усачев В.* Контракт и трудовой договор: дискуссионные вопросы соотношения // Управление персоналом. – 1999. – № 2. – С. 74. 2. *Луценко А.* Деякі аспекти контрактної форми регулювання трудових відносин // Економіка України. – 1999. – № 9. – С. 68. 3. *Капіца Ю.* Контрактні правовідносини в науці // Право України. – 1994. – № 5–6. – С. 32. 4. Трудове право України: Навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів: У 4-х т. – Ч. 2. – К.: МАУП, 2003. – С. 66. 5. Кодекс законів про працю України: Науково-практ. коментар – Х: Консум, 2003. 6. Постанова Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору». 7. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затверджене постановою Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору». 8. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності». 9. Приложение к письму Минтруда, № 06/2--4/66 от 06.05.2000. 10. *Назимова А. П.* Социально-экономические проблемы продвижения ИТР на промышленном предприятии: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Л, 1971. – С. 81. 11. *Гаврилюк О.* Особливості припинення дії трудового контракту //Право України. – 1999. – №8. – С. 76. 12. *Румянцев О. Г., Додонов В. Н.* Юридический энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1997. – С. 143. 13. Харгія Сообщества об основных социальных правах трудящихся (Страсбург, 9 декабря 1989 года). 14. *Пахтусова В., Капацина Т.* Опыт введения контрактного найма работников предприятий и организаций //Экономика Украины. – 1994. – № 4. – С. 73. 15. *Луценко С.* Проблемы правового регулирования контракта как особой формы трудового договора // Трудовое право – 1997. – № 9. – С. 26–27. 16. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Х: Консум, 2003. – С. 108. 17. *Круглов О.М., Роднікова Ю. О.* Контракт як особлива форма трудового договору: проблеми виникнення, регулювання та особливостей застосування // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р. / За заг. ред. проф. В. С. Венедиктова. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 172. 18. *Пахтусова В., Капацина Т.* Цит. работа. – С. 73.