



**В.С. ВЕНЕДИКТОВ**

*докт. юрид. наук, проф.*

*Національний університет внутрішніх справ*

УДК 349.2

## **ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ КОНТРАКТУ ЯК ПІДСТАВИ ДЛЯ ВИНИКНЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Розглянуті питання змісту контракту, процесу його укладення та можливості розповсюдження контрактної основи прийняття на службу в органи внутрішніх справ України.

Однією із правових форм реалізації права на працю, передбаченого Конституцією України [1], та відповідно до чинного трудового законодавства є укладення контракту, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, а також розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися за угодою сторін [2].

Тобто, контракт має особливі риси та властиві тільки йому ознаки, такі як: визначений строк дії, обов'язкова письмова форма, наявність у змісті підстав його розірвання, що не передбачені чинним законодавством про працю, різноманітних форм та систем оплати праці, умови щодо режиму праці та форми зайнятості, забезпечення відповідних соціально-побутових умов та умов матеріального забезпечення. Контракт – це, передусім, не зовсім строковий трудовий договір. Доцільно звернути увагу на ч.2 ст.23 КЗпП України, в якій зазначено, що строковий договір укладається 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. Тобто, на відміну від строкового трудового договору робота, що виконується за контрактом, як правило, є постійною. Особливість визначення строку в контракті полягає в тому, що можливість настання правових наслідків з його закінченням обумовлена фактом виконання інших умов, які становлять зміст контракту, а також врахуванням волі сторін, вираженою в їх угоді. Як правило, законодавство не встановлює ні мінімальних ні максимальних термінів для дії контракту – вони вирішуються за угодою сторін контракту. Але для керівників державних підприємств контракти можуть укладатися терміном від 1 до 5 років, а для керівників, наукових, творчих та інших співробітників національного закладу (установи) України – від 1 до 7 років.

Контракт, як особливий різновид трудового договору, є новелою у трудовому законодавстві України, та юридично був закріплений як особлива форма трудового договору ще в березні 1991 року [3] і запозичений із законодавства зарубіжних країн. Широкого розповсюдження в регулюванні трудових відносин в галузях народного господарства контракт набув в зв'язку з тим, що надавав можливість більшої свободи в регулюванні трудових правовідносин роботодавцями шляхом відповідного консенсусу по встановленню змісту контракту, особливо пільг та гарантій соціально-побутового забезпечення. Зміст контракту також стосується питань обсягу пропонованої роботи і вимог щодо її якості та термінів виконання. Треба відмітити, що сторони мають повну свободу дій при визначенні змісту контракту, за винятком того, що заборонено законом.

Контракт реально створює можливості для значного розширення індивідуального договірного регулювання трудових відносин, погодження інтересів працівника і власника. Тому в постанові Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору" вказано, що контракт, як особлива форма трудового договору, повинен спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативи та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову та соціальну захищеність працівника [4].

Саме через контракт загальні правила регулювання праці не тільки конкретизуються, уточнюються та застосовуються до конкретного працівника з урахуванням його творчих можливостей, але й розширюються, поповнюються новим змістом, що й дозволяє більш точно оцінювати результати праці за індивідуальним характером її виконання.

У багатьох випадках власники при укладенні контракту не звертали уваги на те, що сфера його застосування визначається законодавством. Консти-

туційний Суд України дав офіційне тлумачення терміна "законодавство", яким охоплюються закони України, діючи міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції і законів України. Контрактна форма не може впроваджуватися нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також колективними договорами й угодами та іншими локальними нормативно-правовими актами [5]. Законом України від 24 грудня 1999 року до КЗпП було внесено відповідні зміни про те, що сфера застосування контракту визначається тільки законами України [6].

За 10 років свого існування в трудовому законодавстві контракт досліджувався і наукою трудового права, де він розглядався як особлива форма трудового договору [7]<sup>1</sup>. Але ніяких законодавчих змін в галузі застосування контракту, як особливої форми трудового договору, наукові дослідження не внесли - все залишилось на рівні теоретичних розробок цієї проблематики, хоча законодавець Російської Федерації вже відмовився від застосування контракту в регулювання трудових правовідносин, віддаючи прерогативу тільки трудовому договору. Використання єдиного терміну для викладення трудових правовідносин є закономірним та науково обґрунтованим, бо контракт зараз має своє розповсюдження в галузі цивільно-правових та адміністративно-правових відносин.

В статті 17 Закону України "Про міліцію" [8] відмічається, що на службу до міліції приймаються на контрактній основі громадяни, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України дещо скромніше відзначило, що на службу в органи внутрішніх справ приймаються на добровільних засадах особи, які досягли 18-річного віку, здатні за особистими якостями, освітою і станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки. Порядок і умови укладення договору визначаються Міністром внутрішніх справ України [9]. Але треба зазначити, що за весь період існування Закону України "Про міліцію", контрактна основа прийому на службу так і не стала реальною юридичною підставою для виникнення службово-трудова відносин з працівниками органів внутрішніх справ України.

Як свідчить практика багатьох країн, у законах про державну службу великого значення надається порядку реалізації громадянином його права на державну службу. В даний час досить часто призна-

чення конкретної особи на відповідну посаду в органах внутрішніх справ носить випадковий характер, здійснюється довільно, що не дивно за відсутністю розроблених стосовно даної ситуації нормативів. Тому важливою є розробка в системі ОВС щодо кожної посади (насамперед, щодо оперативно-слідчих і керівних посад) кваліфікаційних вимог, яким має відповідати кандидат на таку посаду. При цьому головна увага повинна концентруватися не лише на рівні власне теоретичних знань, але й на вмінні їх реалізовувати на практиці. Зарахування на посаду має починатися з відповідних висновків кваліфікаційної комісії щодо конкретного претендента, а вже потім оформлятися наказом відповідної посадової особи. При цьому, якщо відповідний керівник не згоден з висновком кваліфікаційної комісії, він має детально, в письмовій формі обґрунтувати свою позицію.

Резюмуючи, наведемо основні особливості, що характеризують порядок і умови прийому на службу в органи внутрішніх справ:

- договірна та контрактна форма прийому на службу;
- встановлений віковий ценз;
- наявність певних обмежень у прийому на службу;
- складання присяги;
- специфічний порядок відбору кандидатів на службу в ОВС;
- розширений перелік документів, які необхідно пред'явити;
- обов'язкове проходження спеціального медичного огляду;
- професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ;
- необхідність наявності відповідного освітнього рівня у кандидата;
- можливість встановлення випробування при прийомі на службу;
- проходження початкової професійної підготовки.

Досліджуючи правове регулювання прийняття на службу до органів внутрішніх справ, О.В. Лавриненко доходить до висновку про те, що необхідно змінити редакцію ст.17 Закону України "Про міліцію" таким чином, щоб застосувати при прийнятті на службу до міліції трудовий договір, а у випадках, що зазначені в ст.23 КЗпП України, - строковий трудовий договір, при необхідності - його особливу форму - контракт про службу [10, с.11].

На думку В. Воловика, який дослідив особливості правового статусу військовослужбовців і працівників органів внутрішніх справ, є підстави віднести суспільні відносини, пов'язані з проходженням служби військовослужбовцями, до предмета адміністративного права, оскільки при цьому має місце високий ступень їх особистої залежності по службі, і відповідні відносини виникають між цими військовослужбовцями та державою в цілому, а не конкретно з державною установою, а суспільні відносини, пов'язані з застосуванням праці працівників органів

<sup>1</sup> Див. також: Гаврилюк О.В. Контракт в трудовому праві України. Автореф. дис... канд. юрид. наук. -Київ, 1998. -18 с.

внутрішніх справ – до предмета трудового права, оскільки при цьому має місце невисокий ступень їх особистої залежності по службі, а їх трудові відносини виникають між конкретним органом внутрішніх справ, а не державою в цілому [11]. Такої ж думки дотримуються Н.Б. Болотіна і Г.І. Чанишева, які відмічають, що не можна розглядати як однорідну службову діяльність військовослужбовців і осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ. Останні при вступі на посаду укладають трудовий договір і те, що така робота називається “службою”, не змінює природи трудових відносин названої категорії осіб, – вони є найманими працівниками з усіма витікаючими юридичними наслідками. Від них не можна вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором при вступі на роботу, не можна примушувати працювати з перевищенням загальної норми робочого часу, встановленої в Україні. Як відомо на практиці це має широке розповсюдження [12, с.33].

Мають місце також юридичні суперечності з цього приводу і в судовій практиці. Так, при касаційному вирішенні справи Х., який був звільнений з органів внутрішніх справ за п.66 “є” Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України (за порушення дисципліни), судова колегія в цивільних справах вважала, що суд дійшов обґрунтованого висновку, що накази про звільнення Х. є незаконними. Разом з тим касаційною ухвалою було виключено із резолютивної частини рішення суду посилання на те, що Х., має бути поновлений на попередній посаді начальника відділу Керченського міського управління ГУ МВС. Судова колегія мотивувала це рішення тим, що згідно з п.21 Положення про проходження служби, особи, які належать до складу органів внутрішніх справ, зобов’язані проходити служби там, де це викликається інтересами служби й застережене в наказах прямих начальників. Тому визначення судом місця проходження служби особою, на яку поширюється дія названого Положення та Дисциплінарного Статуту органів внутрішніх справ України, суперечить чинному законодавству [13, с.9-20]. Враховуючи специфіку службових відносин в органах внутрішніх справ необхідно забезпечити більш чітке регулювання процесу проходження служби персоналом органів внутрішніх справ України. Маючи на увазі ті обставини, що в регулюванні службово-трудова відносин задіяні норми

різних галузей права та бажано всі особливості проходження служби відображати в контракті.

Тому на майбутнє контракт треба розглядати як форму виникнення та правового регулювання службово-трудова відносин, тобто коли суб’єкти суспільних відносин специфічні і не мають можливості регулювати свої відносини тільки однією галуззю права. Але для цього необхідні відповідні наукові розробки та практично вивірені і виважені управлінські рішення.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. -1996. - № 30. -Ст.141.
2. Кодекс законів про працю України. -К.: Атіка, 2001. -96 с.
3. Закон України “Про внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю України при переході республіки до ринкової економіки” від 20.03.1991 р.
4. Постанова Кабінету Міністрів України “Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору” від 19.03.1994 р. // Збірник постанов Уряду України. -1994. -№ 7.
5. Офіційний вісник України. -1998. -№ 45.
6. Урядовий кур’єр. -№ 5. -13 січня 2000 р.
7. Прилипка С.М. Трудовий контракт за законодавством України: Автореф. дис... канд. юрид. наук. -Харків, 1995. -14 с.
8. Закон України “Про міліцію” // ВВР України. -1996. -№ 4. -Ст.20.
9. Збірник нормативних актів з питань правопорядку. -Київ, 1993.
10. Лавріненко О.В. Правове регулювання прийняття на службу до органів внутрішніх справ України: Автореф. дис... канд. юрид. наук. -Харків, 1998. -16 с.
11. Воловик В. Про галузеву належність право відносин, пов’язаних з застосуванням праці мілітаризованих державних службовців // Право України. -1999. -№ 2. -С.96-98.
12. Трудове право України: Підручник /За заг. ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. -К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001.
13. Вісник Верховного Суду України. -1998. -№ 14.

*Надійшла до редколегії 03.12.2002*

**ВЕНЕДИКТОВ В.С. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРИРОДЫ КОНТРАКТА КАК ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Рассмотрены вопросы содержания контракта, процесса его заключения и возможности распространения контрактной основы приема на службу в органы внутренних дел Украины.

\*\*\*

**VENEDIKTOV V.S. LEGAL PROBLEMS OF LEGAL NATURE OF THE CONTRACT AS THE BASIS FOR ORIGINATING SERVICE-LABOR RELATIONS**

The problems of the contents of the contract, process of its concluding and capability of distribution of a contract fundamentals of a method on a service in law-enforcement organs of Ukraine are reviewed.