

## КОНТРАКТ ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Розглянуто співвідношення категорій «трудові правовідносини», «трудовий договір», «контракт». Обґрунтовано, що контракт є різновидом трудового договору, який необхідно застосовувати максимально виважено та обґрунтовано, щоб не порушити трудові права працівників.

Проблематика трудових правовідносин є доволі розробленою у трудовому праві. До її дослідження доклали зусилля такі відомі вчені-трудовики, як М. Г. Александров, Б. К. Бегічев, К. М. Варшавський, І. С. Войтинський, Д. М. Генкін, Л. Я. Гінцбург, К. П. Горшенін, В. М. Догодов, С. О. Іванов, П. Д. Камінська, М. П. Карпушин, Р. З. Лівшиць, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, С. П. Маврін, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, В. І. Нікітінський, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Рогань, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлов, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко тощо. Разом з тим досі існують дискусійні моменти щодо підстав виникнення трудових правовідносин. З огляду на це **метою** статті є визначення особливостей контракту як підстави виникнення трудових правовідносин.

Звернемо увагу на те, що про трудовий договір як про форму існуючого трудового правовідношення писала ще А. Є. Семенова [1, с. 31] та І. С. Войтинський, який також вважав, що при найманій праці трудове відношення набуває договірної форми трудового договору [2, с. 122].

Трудове правовідношення не може бути відокремлене від трудового договору. Відбиток свого джерела – трудового договору трудове правовідношення зберігає протягом усього свого існування. Так, зміст трудових правовідносин складають домовленості сторін, які знайшли вираження у трудовому договорі та нормативні вимоги у сфері праці, які закріплені в законодавчих актах.

Зазначимо, що відповідно до ч. 1 ст. 38 проекту Трудового кодексу України трудовий договір взагалі є обов'язковою підставою виникнення трудового правовідношення і може бути як самостійним юридичним фактом, так і елементом юридичного складу. Частина 2 ст. 38 Проекту містить норму, згідно з якою трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за розпорядженням чи з дозволу

роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори.

Діючий сьогодні КЗпП України містить де-що іншу норму. Так, відповідно до ст. 24 КЗпП України трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Слід відзначити, що аналогічно вирішено питання і в Трудовому кодексі Російської Федерації, де ч. 3 ст. 16 має такий зміст: «трудова відносина між працівником і роботодавцем виникають також на підставі фактичного допущення працівника до роботи з відома або з доручення роботодавця або його представника у випадку, коли трудовий договір не був належним чином оформлений».

Крім цього, ст. 16 Трудового кодексу Російської Федерації передбачає наступні норми: «Трудові відносини виникають між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору, що укладається ними відповідно до дійсного Кодексу (ч. 1). У випадках і порядку, що встановлені трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, або статутом (положенням) організації, трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті: обрання на посаду; обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; призначення на посаду або затвердження в посаді; направлення на роботу уповноваженими відповідно до федерального закону органами в рахунок установленої квоти; судового рішення про укладення трудового договору».

Таким чином, можна припустити, що вказівка на фактичне допущення до роботи у випадку неналежного оформлення трудового договору має загальне значення для кожної з перерахованих у ст. 16 Трудового кодексу Російської Федерації підстав. На наш погляд, слід відповідним чином врегулювати зазначене питання і в національному законодавстві. Це, зокрема,

посилить позиції найманих працівників у трудових правовідносинах.

Як відомо, зміст будь-яких правовідносин зокрема трудових становлять права та обов'язки сторін. Слід відзначити, що діючий сьогодні Кодекс законів про працю України не має чітко закріпленого переліку прав і обов'язків працівників і роботодавців у статтях із відповідними назвами. Права та обов'язки сторін трудового правовідношення розпорошені по всьому Кодексу. Інша справа проект Трудового кодексу України, який містить наступні статті: ст. 21 «Основні права працівника», ст. 22 «Основні обов'язки працівника», ст. 26 «Основні права роботодавця», ст. 27 «Основні обов'язки роботодавця».

Вважаємо, що вищезазначені права та обов'язки працівників і роботодавців є абстрактно-можливими. При укладенні трудового договору один суб'єкт стає працівником, а інший – роботодавцем, внаслідок чого абстрактно-можливі права й обов'язки суб'єктів, сформульовані в законодавстві, перетворюються на особисто їм приналежні права й обов'язки. У результаті між сторонами встановлюється індивідуальний юридичний зв'язок – трудове правовідношення. Зміст цього зв'язку – суб'єктивні права та обов'язки сторін. Шляхом укладення трудового договору громадянин стає працівником, реалізуючи тим самим гарантоване Конституцією України право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Отже, трудовий договір може породити й опосередкувати тільки трудове правовідношення. І навпаки, трудове правовідношення виникає лише на підставі трудового договору. Справедливою є точка зору А. Ф. Нуртдинової і Т. Ю. Коршунової, які вважають, що немає передумов для докорінної зміни моделі трудового договору, тому що соціально-економічна сутність трудових відносин не змінилася. Відношення працівника до засобів виробництва, спосіб їхнього об'єднання з робочою силою в умовах ринкової економіки і при соціалізмі подібні у своїй основі. Можна порушувати питання лише про зміну суб'єкта власності на засоби виробництва, але не про зміну соціально-економічної сутності праці, а це і визначає непорушність основних правових конструкцій у сфері трудового права [3, с. 40].

Слід відзначити, що в юридичній літературі поряд з категорією «трудоий договір» використовують категорію «контракт», з якою та-

кож пов'язується виникнення трудових правовідносин. Так, В. А. Глоzman відзначає, що підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір (контракт) [4, с. 28].

Аналіз юридичної літератури щодо застосування терміна «контракт» свідчить, що серед науковців немає однозначного підходу до визначення зазначеної категорії. Так, С. Ю. Головіна та В. Д. Шахов вказують, що контракт слід розглядати не як різновид трудового договору, а як специфічний вид угод про працю, що оформлює зміст трудового правовідношення, як спосіб індивідуально-договірної регуляції прав і обов'язків його сторін [5, с. 47]. З точки зору В. І. Нікітінського, контракт – це особливий вид строкового трудового договору, який укладається в письмовій формі [6, с. 53]. На думку П. Д. Пилипенка, контракт є винятковою підставою виникнення трудових правовідносин і має спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативи та самостійності працівника, враховувати його індивідуальні здібності й професійні навички, забезпечувати йому соціальний і правовий захист [7, с. 189–190]. О. Хусточкін вказує, що контракт – це така форма трудового договору, в якій права й обов'язки визначаються погодженням сторін. У цьому полягає його особливість, і тому контракт є договіром про працю [8, с. 20].

Цікаву точку висловив В. І. Прокопенко, який вважає, що контракт не несе в собі відмінного від договору змісту, бо, виходячи з етимологічного його значення, контракт – це договір [9, с. 214].

Дійсно, якщо проаналізувати відповідну словникову літературу, то договір і контракт – це справді слова-синоніми, які мають спільні корені, оскільки обидва терміни передбачають встановлення, зміну, припинення правовідносин шляхом домовленостей, угод між сторонами договору, контракту. Так, Тлумачний словник за редакцією Л. П. Ушакова вказує, що контракт представляє собою письмовий договір, укладений двома сторонами із взаємними обов'язками [10, с. 259]. У Словнику зарубіжних слів за редакцією Ф. Н. Петрова контракт у юридичному значенні означає всякий договір, угоду, хоч «звичайно під контрактом розуміють договір, укладений у письмовій формі, що встановлює обов'язки для обох сторін, обумовлений строками» [11, с. 329]. У тлумачному словнику української мови контракт тлумачиться, як письмова угода, договір, за яким сторони, що його уклали, мають взаємні зобов'язання [12, с. 317].

Разом із тим слід констатувати, що поняття «контракт» і «трудоий договір» – це не однакові для трудового права явища. Так, ще В. І. Нікітінський окреслив критерії їх розмежування: по-перше, не є контрактами такі договори (угоди) про працю, що призначені для вирішення окремих поточних питань, які виникають у ході реалізації трудового договору (угоди про переведення на іншу роботу, про відкликання працівника з відпустки, про надання йому відпустки без збереження заробітної плати, про відпрацьовування такої відпустки тощо). По-друге, дія контракту завжди обмежена певним строком. По-третє, контракт у всіх випадках повинен містити, крім основних, додаткові (факультативні) зобов'язання сторін. По-четверте, на відміну від звичайного трудового договору, контракт у всіх випадках має письмову форму [6, с. 52]. Сучасний учений-трудоик В. В. Жернаков наводить такі критерії відмінності трудового контракту від трудового договору: 1) у трудовому контракті більш повно конкретизуються взаємні права і обов'язки сторін трудових правовідносин; 2) контракт укладається тільки в письмовій формі; 3) сфера дії контракту визначається законом (тобто контракт може бути укладений тільки в тих випадках, якщо це прямо зазначено в законі); 4) у контракті визначаються права, обов'язки і відповідальність сторін, а також умови матеріального забезпечення й умови праці працівників; 5) у контракті можуть встановлюватися додаткові підстави припинення трудових відносин; 6) у контракті сторони можуть передбачити можливість відшкодування конкретної моральної шкоди [13, с. 95–96].

Для вироблення власного підходу до сучасного стану справ стосовно юридичної природи контракту дослідимо національне трудове законодавство. Так, легальне закріплення категорія «контракт» отримала в національному трудовому законодавстві у березні 1991 р., коли Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. ст. 21 Кодексу законів про працю була доповнена ч. 3 з таким змістом: «Особливою формою трудового договору є контракт, у 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 законодавством».

Як бачимо, законодавець трактує контракт насамперед як особливу форму трудового договору. П. Д. Пилипенко вважає це не зовсім правомірним, хоча б з огляду на те, що формою вважається зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю і змістом. Трудоий договір за формою, як відомо, буває переважно письмовим. Правило ж ст. 24 КЗпП України про те, що контракт обов'язково укладається у письмовій формі, практично знімає проблему щодо юридичної природи цієї підстави виникнення трудових правовідносин. Вчений вважає, що контракт – швидше вид трудового договору, а не форма останнього [14, с. 87].

Слід погодитися з П. Д. Пилипенком: дійсно, традиційно під формою явища розуміють його зовнішню оболонку. Як відомо, трудові договори за формою бувають усними або письмовими. Серед трудових договорів, для яких є обов'язковою письмова форма, ст. 24 КЗпП України передбачає і контракт. Отже, контракт не становить особливої форми трудового договору, а є його окремим видом.

У юридичній літературі, як правило, про контракт пишуть як про строковий трудовий договір. Так, Ю. П. Орловський вказує, що контракт є різновидом строкового трудового договору, що дозволяє враховувати індивідуальні особливості працівника, його професійні навички, краще порівнювати оплату праці і різні форми заохочення з результатами господарської й іншої діяльності, підвищувати відповідальність сторін [15, с. 59]. С. Ю. Головіна та В. Д. Шахів відзначають, що, на відміну від трудового договору, контракт припускає строковий характер трудового зв'язку [5, с. 46]. На думку В. І. Прокопенка, контракт є строковим трудовим договором. Він укладається на виконання як роботи, що має строковий характер, так і робіт, що мають постійний або в усякому випадку тривалий характер. Будучи ж строковим трудовим договором, контракт не створює особливої форми трудового договору [9, с. 112]. З точки зору Я. В. Свічкарьової, контракт є видом строкового трудового договору. Його укладають для виконання як роботи з визначеним строком тривалості, так і робіт, що мають постійний або принаймні тривалий характер [16, с. 30].

Разом із тим низка вчених говорить про можливість укладання контракту на невизначений строк. Так, Б. С. Стичинський, І. В. Зуб та В. Г. Ротань вказують на те, що право сторін контракту визначати чи не визначати в ньому конкретний строк трудового контракту [17, с. 148]. Такої самої позиції дотримується і

О. В. Лавріненко, який зазначає, що строк є фактальною умовою контракту [18, с. 199]. В. С. Венедіктов відзначає, що контракт – це 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 [19, с. 52].

Дійсно, якщо керуватися положеннями ч. 3 ст. 21 КЗпП, в якій зазначено, що строк дії контракту може встановлюватися угодою сторін, то останню позицію можна було б підтримати. В той же час інші положення національного законодавства свідчать про строковість контракту. Наприклад, відповідно до п. 3 Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203, контракт може бути укладений на термін від 1 до 5 років. Стаття 20 Закону України «Про Службу безпеки України» передбачає, що умови і порядок виконання своїх обов'язків співробітниками – військовослужбовцями Служби безпеки України визначаються укладеним договором (контрактом). Відпо-

відно до п. 10 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних сил України, затвердженого Указом Президента України від 7 листопада 2001 р. № 1053/2001, перший контракт про проходження служби укладається на строк: з прапорщиками (мічманами) – не менш як 5 років; з особами офіцерського складу – від 5 до 10 років; з курсантами військових навчальних закладів про проходження ними військової служби після закінчення військового навчального закладу на посадах офіцерського складу – 5 років.

На наш погляд, якщо б законодавець хотів передбачити безстрокові контракти, то ввів би відповідні зміни і до ст. 23 КЗпП. До того ж якщо контракти можна укладати на невизначений строк, то незрозуміло, навіщо національний законодавець наполягає на винятковості використання цього виду трудового договору. Так, уже в першій редакції ч. 3 ст. 21 КЗпП (Закон УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р.) було закріплено, що сфера застосування контракту визначається законодавством.

Таким чином, контракт слід розглядати з двох протилежних позицій: з одного боку, він дозволяє більш раціонально регулювати кількісний та якісний склад персоналу підприємства, максимально індивідуалізувати кожну конкретну трудову угоду, детально регламентувати права та обов'язки сторін, їх відповідальність, режим праці і відпочинку, соціально-побутові умови, форму і розмір винагороди за роботу, порядок вирішення трудових спорів тощо, з іншого боку – укладення контрактів відкриває можливості до зловживань роботодавців, робить працівника ще більш залежним від роботодавця, ще більш слабкою стороною трудових правовідносин.

#### Список використаної літератури

1. Семенова А. Е. Современные проблемы трудового права / А. Е. Семенова // Советское трудовое право на новом этапе : сб. ст. – М. ; Л. : Госиздат, 1931. – С. 3–34.
2. Войтинский И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. – М. ; Л. : Госиздат, 1925. – 364 с.
3. Нуртдинова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях / А. Ф. Нуртдинова, Т. Ю. Коршунова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 33–40.
4. Глозман В. А. Трудовой договор в условиях НТП / В. А. Глозман. – Минск : Изд-во БГУ, 1978. – 189 с.
5. Головина С. Ю. Контрактная форма регулирования трудовых отношений / С. Ю. Головина, В. Д. Шахов // Советское государство и право. – 1991. – № 8. – С. 45–51.
6. Никитинский В. И. Контракт в трудовом праве / В. И. Никитинский // Советское государство и право. – 1991. – № 8. – С. 52–59.
7. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.

8. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практики його застосування) / О. Хусточкін // Право України. – 1995. – № 5. – С. 17–20.
9. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
10. Толковый словарь русского языка / под ред. Д. Н. Ушакова. – М. : Сов. энцикл., 1970. – 738 с.
11. Словарь иностранных слов / под ред. И. В. Лехина, Ф. Н. Петрова. – М. : Изд-во иностр. и нац. слов, 1949. – 804 с.
12. Новий тлумачний словник української мови : у 4 т. Т. 2 / уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. – К. : Аконт, 1998. – 910 с.
13. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справоч. пособие / под ред. В. В. Жернакова. – Харьков : Одиссей, 2000. – 624 с.
14. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – 146 с.
15. Орловский Ю. П. Контракт и его роль в возникновении и изменении и прекращении трудового правоотношения / Ю. П. Орловский // Советское государство и право. – 1991. – № 8. – С. 59–63.
16. Свічкарьова Я. В. Деякі аспекти застосування контрактної форми трудового договору в акціонерних товариствах / Я. В. Свічкарьова // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2005. – № 2. – С. 29–36.
17. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / [Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань]. – К. : АСК, 2002. – 1024 с.
18. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ України як тенденція розвитку сучасного інституту трудового договору / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – 2003. – С. 193–208.
19. Венедиктов В. С. Правові питання юридичної природи контракту як підстави для виникнення службово-трудова відносин / В. С. Венедиктов // Право і Безпека. – 2002. – Т. 1. – № 4. – С. 52–54.

*Надійшла до редколегії 16.02.2012*

#### **ЯЦЕНКО Т. П. КОНТРАКТ КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Рассмотрены соотношения категорий «трудовые правоотношения», «трудовой договор», «контракт». Обосновано, что контракт является разновидностью трудового договора, который необходимо применять максимально взвешено и обоснованно, чтобы не нарушить трудовые права работников.

#### **YATSENKO T. CONTRACT AS A REASON OF LABOR RELATIONS**

The relation of categories «labor relations», «labor agreement», «contract» are considered. It is proved that the contract is a type of labor agreement which is necessary, which is necessary to apply maximum weighted and reasonably not to break the labor rights of workers.