

тити норми, які виступають логічним продовженням найбільш загальних указівок статті «Припинення служби в міліції» Закону України «Про міліцію» [5, ст.20]. Більш високим рівнем упорядкування нормативних актів у сфері діяльності органів системи МВС України буде розробка та прийняття спеціального правового документа – Положення про підстави і порядок припинення службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України.

#### **Список літератури:**

1. Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986.
2. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. М., 1978.
3. Скакун О.Ф., Побдерезский Н.К. Теория права и государства Х., 1997.
4. Уржинский К.П. Гарантии права на труд. М., 1984.
5. Закон України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 р. //Відомості Верховної Ради України. 1991. №4. Ст.20.
6. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. //Відомості Верховної Ради України. 1993. №52. Ст.490.
7. Положення про проходження рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. //Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. К., 1993.
8. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ // Відомості Верховної Ради України. 1991. №7.

*Надійшла до редколегії 20.07.2000*

*Н.В. Веренич, здобувач Ун-ту внутр. справ*

#### **КОНТРАКТ ЯК РІЗНОВИД ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Перебудова економічного, соціального, правового устрою держави підвищила роль і значення індивідуально-договірному методу регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, що призвело до широкого застосування такої форми реалізації громадянами права на працю як укладення контракту. Стихійна практика застосування контрактної форми найму працівників на підприємствах, в установах та організаціях різної форми власності спонукала законодавця до легалізації даного соціально-економічного явища. Відповідно до чого Законом України від 20 березня 1991 р., ст. 21 Кодексу законів про працю України [1, ст.375] була доповнена ч.3, в якій було позначено, що контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому термін його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови припинення договору можуть встановлюватись угодою сторін.

Законодавче впровадження нового поняття викликало інтерес до вивчення й пізнання його юридичної природи з боку науковців та практиків. Сьогодні щодо поняття контракту в юридичній літературі не існує одностайної думки. В.І.Прокопенко зазначає, що новий термін «не несе в собі відмінного від договору змісту, бо, виходячи з етимологічного його значення, контракт – це договір». Разом з тим вчений підкреслює й те, що

контракт є саме «строковим трудовим договором» [2, с.214-215]. Колектив авторів російського підручника з трудового права займає позицію вузького розуміння контракту, тобто як різновиду трудового договору [3, с.186]. В.І.Нікітінський вважає, що контракт – це письмовий договір, укладений між двома сторонами із взаємними зобов'язаннями [4, с.52]. С.Ю.Головіна та В.Д.Шахов розглядають його як специфічний вид угоди про працю, що охоплює зміст трудового правовідношення, як спосіб індивідуально-договірною регулювання прав і обов'язків [5, с.47]. А.Луценко виділяє контрактну форму найму робітників і службовців як механізм, який передбачає вільний продаж людиною своєї робочої сили за власним бажанням і вибором, шляхом взаємного погодження між працівником та його наймачем [6, с.62]. О.В.Гаврилук розуміє контракт як угоду, за якою держава визначає порядок встановлення умов праці, прав та обов'язків сторін [7, с.4].

Неоднаковий підхід до сприйняття сутності та юридичної природи контракту виявляє і законодавець. Наприклад, у ч.3. ст. 21 Кодексу законів про працю України [1, ст.375] контракт розглядається як особлива форма трудового договору, зміст якого може встановлюватися за угодою сторін. У Положенні про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності, затверджене наказом Міністерства освіти України від 5 серпня 1993 р. №293 [8], в одному випадку термін «контракт» вживається поряд з безстроковим і строковим трудовими договорами (п.п.2, 2.4), в іншому випадку контракт прирівнюється лише до строкового договору (п.5.2). У постанові Кабінету Міністрів України про Державну програму впровадження екранних технологій в освіту і просвітницьку справу та створення Національної кінематики України від 21.09.1992 р. №544, (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11.11.1994 р. №768) [9] зазначається, що трудовий договір укладається на контрактній основі.

Розмаїття позицій вчених і законодавчої практики щодо розуміння юридичної природи контракту, вживання останнього у значенні таких термінів, як «договір», «вид», «форма» негативно позначаються на правозастосовчій практиці регулювання трудових відносин, заважають подальшому розвитку методології досліджуваного соціально-юридичного феномену. Саме тому важливими до сприйняття є спроби окремих науковців на теоретичному рівні вирішити дане питання таким чином, щоб забезпечити єдиний підхід до розуміння і вживання поняття «трудоий контракт». У зв'язку з цим заслуговує на увагу в цьому аспекті методологічний підхід, запропонований В.І.Нікітінським. Він, на основі тлумачних словників Д.Ушакова та В.Даля, а також Словника російської мови за редакцією Ожегова, з'ясував лексичний зміст термінів «контракт» і «договір» та окреслив критерії їх розмежування. До результатів такого аналізу він відносить наступне.

По-перше, контракт виступає формою реалізації громадянами права на працю. По-друге, дія контракту завжди обмежена часом, тобто контракт

укладається або на конкретно визначений період, або ж на виконання певної роботи. По-третє, зміст контракту в будь-якому випадку повинен містити як основні, так і додаткові чи факультативні умови. По-четверте, контракт завжди укладається в письмовій формі [4, с.52].

Аналіз точок зору юристів стосовно визначення сутності та поняття контракту як особового виду трудового договору дозволяє зробити наступні висновки:

1. Хоча в законодавстві про працю і вжито новий термін «контракт», він не несе в собі відмінного від договору змісту, бо, виходячи з етимологічного його значення, контракт – це договір. Проведене В.І.Нікітінським дослідження лексичного змісту термінів «договір» і «контракт» засвідчило їх єдність та етимологічну тотожність, адже всі окреслені ним ознаки трудового контракту також властиві і трудовому договору.

2. Закон наголошує, що контракт становить собою особливу форму трудового договору. В філософському розумінні формою визначається зовнішня оболонка явища [10, с.241], вираз якого-небудь змісту [11, с.717]. Трудові договори можуть мати усну або письмову оболонку. Тобто, умови трудового договору, щодо яких було досягнуто згоди сторін, можуть бути зовні об'єктивовані (письмово закріплені) або ні (не закріплені і виявлятися у фактичних діях сторін). Але й раніше трудові договори в багатьох випадках укладалися лише в письмовій формі, наприклад, при організованому наборі працівників, про роботу в особливих природних географічних і геологічних умовах, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становили собою особливої форми трудового договору, а виступали його окремими різновидами. Звідси, позначка в ст. 21 Кодексу законів про працю України [1, ст.375], що контракт становить собою особливу форму трудового договору є помилковим. В даному випадку трудовий договір виступає родовим поняттям, а контракт – різновидом трудового договору.

3. Контракт є строковим трудовим договором. При цьому контракт є таким незалежно від того, укладається він на виконання роботи, що носить строковий характер чи постійної роботи.

4. Відповідно до п.3 ч.1 ст.24 Кодексу законів про працю України [1, ст.375] контракт повинен укладатись лише в письмовій формі, тобто контракт не може бути оформлений шляхом подання працівником заяви про прийняття на роботу та шляхом видання наказу про прийняття на роботу. Для укладання контракту необхідно, щоб сторони підписали документ під таким заголовком. Водночас, трудовий договір укладається також, як правило, в письмовій формі. Але тут дотримання письмовій формі носить добровільний характер. Сторони трудового договору мають право обирати його форму. Вважаємо, що причина такої чіткої регламентації форми укладення контракту, як особливого виду трудового договору, закладена у самій суті контракту, можливості сторін контракту формувати умови праці на власний розсуд і встановлювати такі правила поведінки, які в чинному

законодавстві можуть бути не передбачені. Закріплення означених правил поведінки у даному випадку виступає однією з гарантій реалізації громадянами права на працю, ефективним засобом здійснення можливого захисту порушників прав, свобод та законних інтересів в сфері трудових правовідносин. При виникненні спору з підстав неналежного виконання чи невиконання умов контракту орган, що буде розглядати трудовий спір, потребує письмове джерело, де зафіксовані ті або інші умови щодо яких було досягнуто попередню домовленість. Судові органи при вирішенні різнорідних трудових спорів зобов'язані керуватися поряд із загальними нормами діючого законодавства, також положеннями трудового договору, зокрема контракту.

Встановивши письмову форму укладання контракту, законодавець не визначив відповідальність за порушення такого імперативу. В зв'язку з цим виникає питання – яким чином повинна бути реалізованою відповідальність за недодержання письмової форми укладання контракту? До кого повинні бути застосованими заходи означеної відповідальності – власника або уповноваженого ним органу чи працівника? Чи можна у наведеному випадку говорити про недійсність контракту? На нашу думку, логіка вирішення цих питань повинна розвиватись наступним чином. По-перше, оскільки контракт виступає саме двосторонньою угодою, то і відповідальність має бути покладеною на обидві сторони – як власника або уповноваженого ним органу, так і працівника. По-друге, згідно з загальноправовим принципом незнання законів не звільняє особу від відповідальності. З огляду на це констатуємо: знали власник (уповноважений ним орган) та працівник про обов'язковість письмової форми контракту чи ні, принцип відповідальності за невиконання вимог закону спрацьовує автоматично – контракт повинен бути визнаним недійсним, а сторони повинні зазнати певних негативних наслідків. По-третє, поряд з означеним, трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження ще не видані (або зовсім не видані), але працівника фактично було допущено до роботи. Оскільки контракт є різновидом трудового договору, то закономірним є припущення, що при недотриманні обов'язкової письмової форми укладання контракту і фактичному допущенні працівника до роботи, він зберігає свою юридичну силу. Розв'язання наведеної колізії загальної теорії права і чинного законодавчого положення бачиться таким – недотримання сторонами обов'язкової письмової форми укладання контракту засвідчує про укладення не останнього, а саме відповідного трудового договору.

#### Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України з наступними змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради Української РСР. 1971. Додаток до №50. Ст.375.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998.
3. Трудовое право. Учебник / Кол. авт.: Н.А. Бриллиантова, И.Я. Кисилев, В.Г. Маслов и др. М., 1997.
4. Никитинський В.І. Контракт в трудовом праве //Советское государство и право. 1991. №8.

5. Головина С Ю., Шахов В.Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. 1991. №8. 6. Луценко А. Економіко-правові аспекти регулювання контрактної системи найму праці //Економіка України. 1993. №5. 7. Гаврілюк О.В. Контракт в трудовому праві України: Автореф. дис... канд. юрид. наук. К., 1998. 8. Положення про порядок наймання і звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності, затверджене Наказом Міністерства освіти України від 05.08.1993р. №293 з наступними змінами і доповненнями //БЦ. 1993. №15. 9. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.1994р. №768 «Про внесення змін, доповнень та визнання такими, що втратили чинність, деяких рішень Уряду України щодо контрактної форми трудового договору //Збірник Постанов України. 1995. №1. Ст.25. 10. Український радянський енциклопедичний словник. Видання друге. К, 1986. Т.3. 11. Словник іншомовних слів. К., 1975.

*Надійшла до редколегії 23.08.2000*

*В.М. Божко, аспірант Ін-ту економіки і права  
Харківського держ. пед. ун-ту ім.Г.С.Сковороди*

### **НАЙМАНІ ПРАЦІВНИКИ ЯК СУБ'ЄКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

На виробничому рівні договірне регулювання заробітної плати здійснюється однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом (ст.3 Закону «Про колективні договори і угоди», далі– Закон «Про угоди»). Також у разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі, на цьому ж рівні, загальні збори (конференція) трудового колективу приймає найбільш прийнятний проект договору (ч.4 ст.4). Отже, на перший погляд видається, ніби трудовий колектив і є суб'єктом організації заробітної плати на виробничому рівні. Однак в цьому виникають певні сумніви, коли частина 1 ст.4 надає право профспілкам на ведення переговорів та укладання колективних договорів та угод саме від імені найманих працівників. Більше того, у разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органи, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території (ч.3 ст.4 Закону «Про угоди»). І, нарешті, законодавцем визначені наступні критерії обов'язковості здійснення договірного регулювання заробітної плати на виробничому рівні: право юридичної особи та використання найманої праці (ч.1 ст.2). Відсутність одного з цих критеріїв свідчить про те, що договірне регулювання на цьому рівні може не здійснюватись. Отже, оскільки критерієм обов'язковості договірного регулювання є використання саме найманих працівників, то очевидно, що саме цю категорію працівників законодавець і хоче захистити шляхом укладання колективних договорів та угод. Тому ми схи-