

Щодо доцільності застосування контракту в органах внутрішніх справ України

Трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин. За таким договором найманий працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець – надати працівникові роботу, обумовлену цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Вперше концептуальні засади трудового договору визначив А. С. Таль в 1913 р. Вчений зазначав, що людська особа не може бути предметом майнових угод, а особливість праці як предмета цивільного обороту полягає в його невіддільності від особи працівника. Оскільки предметом трудового договору є трудові відносини, що випливають з підпорядкування робочої сили однієї людини цілям і владі іншої, а вимоги правового нормування трудових відносин встановлені законодавчою гарантією, передбачені межі влади роботодавця і забезпечуються можливістю членів суспільства брати участь у визначенні умов трудового договору і здійсненні прав, що випливають з нього [1, с. 106]. В подальшому проблемами трудового договору займалися такі відомі вчені, як: М. Г. Александров, М. Й. Бару, В. Я. Гоц, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. П. Карпушин, І. Я. Кисельов, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, Ю. П. Орловський, А. Є. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов та ін.

Сьогодні в юридичній літературі виділяють такі види трудового договору: трудовий договір на невизначений строк, трудовий договір на певний строк, контракт, трудовий договір про тимчасову роботу, трудовий договір про сезонну роботу, трудовий договір з трудящим-мігрантом, трудовий договір про сумісництво, трудовий договір про суміщення професій і посад, трудовий договір про тимчасове заступництво керівника підприємства, трудовий договір з працівниками про тимчасове виконання обов'язків за вакантною посадою, трудовий договір про надомну роботу, трудовий договір з державним службовцем, трудовий договір з молодим спеціалістом, трудовий договір з роботодавцем – фізичною особою [2, с. 235–268]. В той же час слід погодитися з П. Д. Пилипенко, який вказує, що саме укладення контракту, а не трудового договору у традиційному його розумінні, вважається ще одним юридичним фактом, що породжує відносини найманої праці. Як власне трудовий договір, так і контракт можуть бути складовими елементами фактичного складу, що у певних випад-

ках є своєрідним комплексним юридичним фактом. Та за усіх умов контракт, як і сам трудовий договір, належить до тієї кінцевої ланки у структурі фактичного складу, за наявності якої можна стверджувати, що трудові відносини відбулися [3, с. 86]. Отже, сьогодні можна говорити про існування двох підстав виникнення трудових правовідносин: трудовий договір та контракт.

Закон України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 р. (ст. 17) встановив, що на службу до міліції громадяни приймаються на контрактній основі. Іншими словами, підставою виникнення трудових правовідносин з працівником міліції є контракт. Одразу зазначимо, що ні національний законодавець, ні керівництво Міністерства внутрішніх справ України донині не забезпечили реалізацію даної норми на практиці. Заради справедливості зауважимо, що впродовж існування зазначеної норми були зроблені окремі спроби введення контрактів у практичну діяльність органів внутрішніх справ. Так, мала місце спроба ввести в дію так званий «соціальний контракт», а також практику укладання контрактів з працівниками, які досягли граничного віку перебування на службі. Сьогодні Міністерство внутрішніх справ України розглядає можливість запровадження контракту для всіх осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ.

З метою визначення доцільності та корисності запровадження цього виду трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин з особами рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ визначимось з тим, що таке є контракт, а також розглянемо його позитивні та негативні сторони. Так, ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) визначає контракт особливою формою трудового договору, 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.

Отже, національний законодавець вважає контракт особливою формою трудового договору. Разом з тим в науці трудового права переважає розуміння контракту як одного з видів трудового договору. Так, підтримуючи цю точку зору, В. І. Прокопенко вказує, що у філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. Таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. Але і раніше трудові договори в ряді випадків укладались у письмовій формі, наприклад, при організованому наборі робітників, про роботу з особливими природними географічними і геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять особливої форми трудового договору, а є його окремими видами. Тому В. І. Проко-

пенко вважає, що визначення в ст.21 КЗпП контракту як особливої форми трудового договору є помилковим [4, с. 112].

Приєднуючись до такої позиції, слід уточнити, що контракт є видом строкового трудового договору. З огляду на це ми не можемо погодитися з точкою зору авторів Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, які вказують, що контракт не обов'язково повинен укладатися на визначений строк. Право його сторін – визначати чи не визначати в ньому конкретний строк трудового контракту [5, с. 148]. Такої ж позиції дотримується і О. В. Лавріненко, який зазначає, що «строк» є факкультативною умовою контракту [6, с. 199].

Дійсно, в ч.3 ст. 21 КЗпП зазначено, що строк дії контракту може встановлюватися угодою сторін. Однак це не означає, що контракт може бути укладено на невизначений строк. Так, метою введення інституту контракту було забезпечення гнучкості трудових правовідносин, розвиток договірної регулювання трудових правовідносин, забезпечення підприємств кваліфікованими працівниками та позбавлення роботодавця від несумлінних працівників. Як зазначається в Методичних рекомендаціях про правове забезпечення контрактної форми трудового договору і сфери його застосування, розроблених Міністерством юстиції України, запровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найбільш кваліфікованих і творчо активних працівників. Ця форма трудового договору дає можливість більш раціонально регулювати чисельність і якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, за необхідності додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони, підвищувати рівень відповідальності і творчого ставлення працівників до виконуваної роботи.

Вважаємо, що законодавець, говорячи про строк в ч. 3 ст. 21 КЗпП, підкреслив таким чином саме строковість контракту та надав можливість сторонам встановлювати конкретний строк його дії. 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 навіть національний законодавець наполягає на винятковості використання цього виду трудового договору. Так, вже 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. Згодом – у 1999 р. Верховна Рада Україна прийняла Закон «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України», яким звузила коло органів, що можуть визначати сферу застосування контракту. Так, сьогодні тільки Верховна Рада Украї-

ни шляхом прийняття законів вправі визначати, з якими категоріями працівників слід укладати контракти.

В юридичній літературі неодноразово вказувалося на позитивні аспекти контракту. Так, Л. Алексєєнко вказує, що саме контракт дозволяє врахувати індивідуальні здібності та професійні навички працівника, специфіку виконуваної ним роботи. Контрактна система підбору кадрів дає можливість домогтися максимальної захищеності працівника у підвищенні продуктивності праці, а роботодавцю – отримати право залучати до роботи професіоналів, попит на яких в умовах ринку праці неухильно зростає. Характерною рисою контракту, яка відрізняє його від трудового договору, є те, що в ньому розширюється коло умов, які встановлюються сторонами самостійно [7, с. 88]. П. Д. Пилипенко вказує на те, що контракт спрямований передусім на виявлення ініціативності та самостійності працівника і одним із шляхів максимальної віддачі працівником індивідуальних здібностей та професійних навичок є визначення у ньому відповідного рівня оплати праці та матеріального забезпечення із врахуванням складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності роботодавця-підприємця [8, с. 191]. На думку В. В. Жернакова, трудовий контракт спрямований на забезпечення умов для виявлення ініціативи і самостійності працівника, з огляду на його індивідуальні здібності, професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника [9, с. 95].

Міністерство юстиції України в Методичних рекомендаціях про правове забезпечення контрактної форми трудового договору і сфери його застосування вказує на такі переваги контракту перед трудовим договором: він дозволяє максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, їх відповідальність, режим праці і відпочинку, соціально-побутові умови, форму і розмір винагороди за роботу, порядок вирішення спорів й інші додаткові умови (наприклад, про виплату додаткової допомоги при звільненні, про надання працівнику спеціальних пільг і компенсацій при заподіянні шкоди).

Повністю погоджуючись з вищенаведеними позитивними моментами контракту, зазначимо, що, дійсно, укладення контракту дозволяє застосувати додаткові матеріальні стимули продуктивної праці, вирішити ряд питань, які виходять за межі трудового законодавства (наприклад, щодо забезпечення працівника житлом). Крім того, реалії ринкової економіки від трудових правовідносин вимагають динамізму, гнучкості та мобільності, і саме контракт, з огляду на його правову природу, все це дозволяє забезпечити.

Разом з тим відомо, що однією з найважливіших гарантій права людини на працю є забезпечення стабільності умов трудового договору. Про стабільність трудових відносин як принцип трудового права писав ще В. І. Прокопенко. Відомий вчений-трудолик вказував, що працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними [10, с. 50].

Контракт же, з огляду на його строковий характер, не забезпечує такої стабільності. Більш того, даний вид строкового трудового договору не допускає навіть можливості його перетворення у трудовий договір на невизначений строк. Як відомо, можливість трансформації строкового трудового договору у трудовий договір на невизначений строк передбачена ст. 39-1 КЗпП. Ця стаття передбачає два способи такої трансформації. Перший – якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Другий – трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Стосовно контракту така трансформація неможлива тому, що, по-перше, укладання контракту передбачено законами. Іншими словами, з окремими категоріями працівників трудові правовідносини існують виключно на контрактній основі. По-друге, існує правило, що за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк (п. 24 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170). По-третє, контракт, маючи індивідуальний характер і певну мету, як правило, містить додаткові умови, які виходять за рамки трудового законодавства, а це, поряд із закінченням його строку, об'єктивно унеможливає подальше існування трудових правовідносин.

Отже вважаємо, що введення контрактів про службу в органах внутрішніх справ послабить соціально-правовий захист осіб рядового і начальницького складу. Це передусім буде проявлятися в тому, що їх можна буде звільняти по закінченні строку контракту без пояснення причин. Також введення контрактів відкриє певні можливості для зловживання керівництвом служб та підрозділів органів внутрішніх справ.

Виходячи з вищезазначеного вважаємо за недоцільне широке використання контракту як підстави виникнення трудових правовідносин з особами рядового і начальницького складу органів

внутрішніх справ. В той же час певна корисність застосування цього виду строкового трудового договору в органах внутрішніх справ є з огляду на можливість встановити більш високе матеріальне забезпечення. Так, вважаємо за доцільне його використання при продовженні трудових правовідносин з працівниками, що мають високі показники в роботі та досягли граничного віку перебування на службі, а також в так званих «елітних» підрозділах органів внутрішніх справ («Беркут», «Кобра» тощо).

Таким чином, доцільно ч. 1 ст. 17 Закону України «Про міліцію» викласти в такій редакції: «До міліції на підставі трудового договору, в тому числі контракту, приймаються громадяни України, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання».

Список літератури: 1. Таль Л. С. Трудовой договор, Цивилистическое исследование: В 2 ч. – Ярославль.: Опус, 1913. – Ч.1.: Общие учения. – 256с. 2. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – 725с. 3. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Знання, 2003. – 146 с. 4. Прокопенко В.І. Співвідношення понять «трудоий договір» і «контракт» у трудовому праві України //Вісник Академії правових наук України. – 1995. – №3. – С.109–117. 5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. – К.: АСК, 2002. – 1024с. 6. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ України як тенденція розвитку сучасного інституту трудового договору //Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – С.193–208. 7. Алексєнко Л. Особливості застосування контракту в трудовому праві //Юридичний журнал. – 2007. – № 6. – С. 88–89. 8. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с. 9. Трудове право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В. В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2000. – 624с. 10. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 1998.– 480 с.

Надійшла до редколегії 11.11.08

Н. А. Чередніченко

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ЗАХИСТ ЖІНОК-ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У розвитку сучасної цивілізації відбулися певні соціальні зрушення принципового характеру. Сьогодні без діяльної участі жінок в економіці, соціальній сфері, політиці, культурі, науці життя суспільства неможливо уявити.

Однією зі сфер діяльної жінок стала правоохоронна діяльність. Значна кількість жінок в органах внутрішніх справ є однією з характерних рис нашого часу. У деяких службах (особливо у слідчих апаратах, підрозділах кримінальної міліції у справах неповнолітніх) вони вже істотно «посунули» чоловіків. Кількість жінок, які бажають навчатися в закладах освіти МВС України, також продовжує зростати. Очевидно, що зростання прагнення жінок до