

та українське судочинство: питання взаємодії [Електронний ресурс] / В. Г. Буткевич, В. Т. Маляренко // Вісник Верховного Суду України. – 2004. – № 4 (44). – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/2287C175C7F298ECC2256E85002F2866?OpenDocument>. 12. Фурса Є. І. Процесуальні документи у цивільних справах (теорія, методика, практика) : наук.-практ. посіб. / Є. І. Фурса, С. Я. Фурса. – К. : КНТ, 2007. – 1088 с. 13. Рішення щодо мирного врегулювання заяви № 46144/99 Кайсіна та інших проти України [Електронний ресурс] : за станом на 27 берез. 2007 р. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/spart31/inx31957.htm>.

Надійшла до редколегії 21.06.2011

Рассмотрены основные принципы деятельности Европейского суда по правам человека. Отражены главные задачи Европейского суда в разрезе обращения граждан для защиты своих прав на труд. Отмечено, что граждане Украины могут обратиться в этот Суд только после того, как были исчерпаны все национальные средства правовой защиты – в соответствии с общепризнанными нормами международного права.

The main principles of work of the European Court of Human Rights are examined. The main tasks of the European Court of Justice in the context of applications of citizens to protect their rights for work are covered. It is noted that the citizens of Ukraine can apply to the Court only after the exhaustion of domestic remedies – in accordance with universally recognized norms of international law.

УДК 349.22-057.36(477)

В. В. Гончарук

КОНТРАКТНА ФОРМА ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ В МІЛІЦІЮ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Уточнено поняття контракту, визначено його зміст та надано пропозиції щодо прийняття за контрактною формою на службу в міліцію, зокрема обґрунтовано його недоцільність.

Двадцять років минуло з часу, коли в березні 1991 року Верховна Рада законодавчо закріпила в Україні існування особливої форми трудового договору – контракту (від латинського «contractus» – письмова угода зі взаємними зобов'язаннями для сторін, які домовляються). Проте й досі не вщухають суперечки між працівниками та роботодавцями, дискусії між фахівцями в галузі трудового права щодо правомірності укладання трудового договору саме в такий спосіб та особливостей регулювання праці через посередництво трудового контракту.

Особливо актуальним сьогодні це питання є для працівників міліції, адже теорія та практика прийняття на службу за контрактною формою не лише суттєво різняться, але є полярними. Це й зумовило написання статті, метою якої є уточнення поняття

© Гончарук В. В., 2011

контракту, визначення його змісту та надання пропозицій щодо прийняття за контрактною формою на службу в міліцію.

Використання контрактної форми передбачає можливість у договірному порядку поліпшити правовий захист працівника порівняно із законодавством та колективним договором. Однак, як це не прикро, нерідко саме контракт перетворюється у черговий засіб обмеження трудових прав працівників [1, с. 278]. Згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України [2] контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки та 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. Так, відповідно до ч. 1 ст. 17 Закону України «Про міліцію» [3] на службу до міліції громадяни приймаються на контрактній основі, що зумовлює обов'язковість застосування контракту до працівників міліції. Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 24 КЗпП України контракт повинен бути укладеним виключно в письмовій формі, тобто контракт не може вважатися укладеним після подання працівником заяви про прийняття на роботу та шляхом видання наказу про прийняття на роботу. На думку Н. В. Веренич, яку ми поділяємо, для укладання контракту необхідно, щоб сторони підписали документ під таким заголовком [4, с. 243].

Поняття контракту та порядок його укладання з працівниками міліції розглядалися такими вченими, як В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, В. Я. Гоц, К. Ю. Мельник, О. В. Лавріненко та іншими, проте ніхто не розглядав контракт як одну зі змін істотних умов праці працівників міліції.

Контракт – це двостороння угода, що вимагає згоди працівника. Якщо працівник, з яким відповідно до законодавства обов'язково має бути укладено контракт, не погоджується його укласти, він може бути звільнений за п. 6 ст. 36 КЗпП України як такий, що відмовляється від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. У випадку відмови власника від укладення контракту з конкретним працівником трудовий договір з ним припиняється за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Контракт, як особлива форма трудового договору, має бути спрямований на забезпечення умов для виявлення ініціативи і самостійності працівників, з огляду на їхні індивідуальні здібності та професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними. Таким чином, умови контракту

можуть поліпшувати становище працівника, установлювати додаткові виплати, переваги, пільги, а також конкретизувати права та обов'язки сторін контракту. Контракт набуває чинності з моменту підписання його сторонами і може бути змінений тільки з їхньої згоди [5, с. 244].

Недоліком спеціального законодавства, яке регламентує проходження служби працівниками міліції, є відсутність механізму реалізації окремих юридичних норм. Так, згідно зі ст. 17 Закону України «Про міліцію» на службу до міліції громадяни приймаються на контрактній основі, проте вже протягом 20 років громадяни вступають на службу до міліції всупереч цій правовій нормі, оскільки механізм її реалізації відсутній донині. Натомість, відповідно до п. 4 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [6], рядовий і молодший начальницький склад органів внутрішніх справ комплектується на договірних засадах. У цьому нормативно-правовому акті контракт як підстава виникнення службово-трудових відносин працівників ОВС не розглядається. Саме тому важко погодитись із К. Ю. Мельником [7, с. 309] та Н. А. Чередніченко [8, с. 15], які у категоричній формі стверджують, що підставою виникнення трудових правовідносин з працівниками міліції є контракт.

Наявна колізія правових норм, де з одного боку норма, закріплена законом України, механізм реалізації якої відсутній, з іншого – норма, закріплена підзаконним нормативно-правовим актом, на основі якої протягом 20-ти останніх років формується державний озброєний орган виконавчої влади України, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань.

Спробуємо обґрунтувати свою точку зору з приводу зазначеної колізії. На думку Н. Б. Болотіної, з якою ми повністю згодні, змістом контракту є взаємні зобов'язання сторін. Контракт не повинен повторювати обов'язки з посадових інструкцій. У ньому мають бути виділені основні обов'язки, основні результати, необхідні для підприємства, за які буде виплачено визначену винагороду. У контракті повинні обумовлюватися режим робочого часу, зокрема використання гнучкого режиму праці, тривалість відпустки працівника, у тому числі додаткової. Можуть бути обумовлені іспит та інші форми і наслідки оцінки трудової діяльності працівника. Обов'язкам працівника повинні відповідати обов'язки власника, зокрема щодо матеріального забезпечення працівника: розміру посадового окладу, дотримання умов підвищення оплати праці, показників преміювання, показників і умов винагороди за підсумками роботи за рік.

Роботодавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту. Особи, які за своїми службовими обов'язками мають доступ до інформації, зафіксованої в контракті, не мають права її розголошувати [5, с. 245–246]. Стосовно працівників міліції, на нашу думку, неможливо виділити основні обов'язки та результати, необхідні для органів внутрішніх справ, за які буде виплачено визначену винагороду, оскільки в даному випадку неоднозначним є питання результату – відсутність скоєних злочинів та правопорушень взагалі чи, все-таки, кількість розкритих та розслідуваних злочинів. Щодо режиму робочого часу також не видається доцільним закріплення його у контракті, адже визначити при укладенні контракту стан оперативної обстановки протягом певного проміжку часу, на який укладається контракт, для конкретно визначеного працівника міліції практично неможливо. Щодо тривалості відпусток працівників міліції, то їх терміни, види та порядок надання передбачені розділом VI Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ і немає необхідності обумовлювати цей вид часу відпочинку в контракті з кожним окремим працівником міліції. Що стосується матеріального забезпечення, то, на нашу думку, воно ні в якому разі не повинно обумовлюватися окремо для кожного працівника міліції, а тим більше не повинна укладатися з працівниками міліції таємна угода про працю.

Погоджуємось із думкою І. Сапсай, що контракт дає змогу деталізувати як трудову функцію, так і істотні умови праці [9, с. 43], та нагальної необхідності в цьому для працівників ОВС не бачимо. Контракт – це насамперед строковий трудовий договір. Питання терміну вирішується за угодою сторін контракту, оскільки законодавець не встановлює ні мінімальних, ні максимальних термінів його дії. Вступаючи на службу до органів внутрішніх справ, працівники міліції, як передбачено ч. 2 ст. 17 Закону України «Про міліцію», складають Присягу. Її текст затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 382 від 28 грудня 1991 р. [10]. Факт складення Присяги та її зміст, на нашу думку, є передумовою того, що працівник міліції має намір працювати невизначений строк. Керуючись вищевказаним, автор не підтримує позицію В. С. Венедіктова та М. І. Іншина [11, с. 48], яку поділяє В. Я. Киян [12, с. 153] про доцільність внесення до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ окремого пункту чи статті під назвою «Контракт про службу в органах внутрішніх справ».

Юридична наука сьогодні неоднозначно визначає поняття контракту про службу в міліції. На думку Н. А. Чередніченко,

контракт – це укладена в письмовій формі строкова угода про проходження служби в органах внутрішніх справ між громадянином України та Міністерством внутрішніх справ в особі відповідного начальника чи уповноваженого ним органу, за якою громадянин зобов'язується проходити службу у визначеній контракті посаді, виконуючи обов'язки згідно з посадовою інструкцією, виконувати вимоги Присяги, Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, а Міністерство внутрішніх справ України зобов'язується забезпечувати йому своєчасне надання всіх видів забезпечення, права, пільги й гарантії та створювати гідні умови для служби, які встановлені законодавством та згодою сторін [8, с. 15]. На нашу думку, це визначення контракту за обсягом є занадто велике, за змістом – не зовсім вдале, а за формою, взагалі – абстрактне.

Заслуговує на увагу думка В. І. Прокопенка, який вважає, що диференціація правового регулювання праці шляхом дозволу укладати трудові контракти повинна допускатись у разі виконання працівниками особливо значущих трудових функцій, таких, як функції державних службовців високого рангу [13, с. 87]. Проте, на нашу думку, укладення з працівниками ОВС контракту є недоцільним, тому що укладання цього виду трудового договору має сенс у тому випадку, коли необхідно повніше врахувати особистий внесок працівника, пов'язати його працю з кінцевими результатами, посилити його відповідальність за доручену справу, що стосовно працівників ОВС, які прийняли Присягу, є недоречним. Неможливо передбачити та відповідно обумовити у тексті контракту для конкретного працівника міліції всі умови його оперативно-службової діяльності. Саме тому пропонуємо виключити словосполучення «на контрактній основі» з тексту ст. 17 Закону України «Про міліцію» та у подальшому підставою виникнення службово-трудова відносин працівників міліції вважати укладення трудового договору.

Виходячи з цього, пропозицію К. Ю. Мельника викласти ч. 1 ст. 17 Закону України «Про міліцію» в 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» [7, с. 313] вважаємо недоцільною для прийняття в частині «в тому числі контракту», оскільки законодавцем вже передбачено виключний порядок застосування контрактної форми трудового договору. Контракт до працівників або засто-

совується або ні, а використання стосовно працівників міліції в даному випадку сполучника «і», на нашу думку, призведе до ще більшого звуження їхніх трудових прав у порівнянні з іншими працівниками. Проте якщо навіть законодавець розробить механізм реалізації норм, передбачених ст. 17 Закону України «Про міліцію», що зобов'яже працівників міліції укладати контракт, то його можна впровадити, попередивши працівника міліції за два місяці, як це передбачено ч. 3 ст. 32 КЗпП України. Тільки така процедура, на нашу думку, надасть можливість зменшення випадків порушення службово-трудова прав працівників міліції.

Список літератури: 1. Романюк О. Контракт як особлива форма трудово-го договору / О. Романюк // Сучасний вимір держави та права : зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф. (28–29 листоп. 2008 р.) / за ред. В. І. Терентьева, О. В. Козаченка. – Миколаїв : Ліон, 2008. – С. 278–279. 2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>. 3. Про міліцію : закон України від 20 груд. 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20. 4. Веренич Н. В. Контракт як різновид трудового договору / Н. В. Веренич // Вісник Університету внутрішніх справ. – № 12. – Ч. 1. – 2000. – С. 241–245. 5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна – 3-є вид., стер. – К. : Вікар, 2005. – 725 с. 6. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 29 лип. 1991 р. № 114 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=114-91-%EF>. 7. Мельник К. Ю. Щодо доцільності застосування контракту в органах внутрішніх справ України / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2008. – № 43. – С. 308–313. 8. Чередніченко Н. А. Соціально-правовий захист жінок-працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. А. Чередніченко. – Х., 2009. – 20 с. 9. Сапсай І. Контрактна форма трудового договору / І. Сапсай // Економіка України. – 2002. – № 4. – С. 42–48. 10. Про затвердження нового тексту Присяги працівника органів внутрішніх справ України : постановою Кабінету Міністрів України від 28 груд. 1991 р. № 382 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/trpart16/isx16684.htm>. 11. Венедіктов В. С. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х. : Вид-во НУВС, 2002. – 164 с. 12. Киян В. Я. Правове регулювання переміщення та просування по службі працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Киян Володимир Якович. – Х., 2009. – 244 с. 13. Прокопенко В. І. Трудове право : підручник [для студ. юрид. вузів] / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

Надійшла до редколегії 11.09.2011

Уточнено поняття контракта, определено его содержание и внесены предложения относительно принятия на контрактной форме на службу в милицию, в частности обосновано его нецелесообразность.

The concept of the contract is specified, its maintenance is defined and offers concerning acceptance on a contract form on service in militia are made, in particular it is proved its inexpediency.

УДК 349.2

В. М. Пилипенко

ПРАВОВІ СТИМУЛИ У СФЕРІ ПРАЦІ

Розглянуто сутність правових стимулів у сфері праці. Обґрунтовано розподіл правових стимулів праці на негативні та позитивні. Визначено ознаки правового стимулу у сфері праці.

У сучасних політичних та економічних умовах важливого значення набирає проблематика правових стимулів. Зазначена проблематика не нова, вирішенням її протягом доволі довгого часу займалися як представники теорії права, так і галузевих юридичних наук, серед яких: С. О. Іванов, С. С. Каринський, Н. М. Конін, О. П. Коренєв, Р. З. Лівшиць, О. В. Малько, В. М. Манохін, М. І. Матузов, В. І. Нікітинський, В. І. Новосьолов, В. А. Рибаків, Г. А. Свердлик, Б. М. Сейнаров, О. А. Серветнік. Разом з тим слід вказати на відсутність донині в юридичній літературі однастайності щодо сутності правових стимулів та їх різновидів. З огляду на це метою статті є визначення власного підходу до розуміння правових стимулів у сфері праці та їх ознак.

У юридичній літературі можна зустріти різні підходи до розуміння правового стимулу. Так, Ф. М. Щербак зазначає, що зовнішній об'єкт стає стимулом тільки тоді, коли він, неодмінно відбившись в почуттєвих або розумових образах, у той же час реально торкається потреб та інтересів особистості [1, с. 86]. Отже, науковець вважає стимул суто внутрішнім фактором, тобто тим, який вже усвідомлений і став керівництвом до дії.

Натомість О. В. Малько зазначає, що вже закріплений в законодавстві засіб (наприклад заохочення), що ще не усвідомлений і не спонукає до певної бажаної для суспільства поведінки, теж можна назвати правовим стимулом, хоча б у формальному сенсі [2, с. 51]. Правовий стимул як зовнішній фактор розглядає також І. Я. Лико. Вчена вказує, що стимул є зовнішнім чинником (умова, ситуація), що впливає на працівника з метою спонукання його до результативної трудової діяльності. На її думку, для стимулу властиво бути зовнішнім подразником, який спричиняє зміну стану [3, с. 7].

На думку Ю. В. Чуфаровського та С. М. Богомолової, стимулом є сукупність збуджуючих та направляючих засобів, що