

загальновизнаними міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу; повнота, всебічність та комплексність кодифікації.

Використана література:

1. Кабрияк Р. Кодификации / Пер. с фр. Л. В. Головки. – М. : Статут, 2007. – 476 с.
2. Кодифікація трудового законодавства України : Монографія. / За ред. Н. М. Хуторян, М. І. Інщина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Харків: ФІНН, 2009. – 432 с.
3. Рыбаков А. Ю. Теоретические проблемы кодификации в трудовом праве России : диссертация ... канд. юрид. наук: 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения" / А. Ю. Рыбаков [Место защиты: ГОУВПО "Московская государственная юридическая академия"]. – Москва, 2008. – 186 с.
4. Систематизація законодавства України: проблеми та перспективи вдосконалення. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2003. – 220 с.
5. Якименко М. М. Вдосконалення трудового законодавства про припинення трудових відносин // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: наук.-практ. конф., 25-26 черв. 2004 р. м. Запоріжжя: матеріали / за заг. ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Вид-во Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – С. 241-246.
6. Ясько П. В. Проблеми сучасного трудового законодавства – К.: Лібра, 2009. – 161 с.

УДК 349.23:331.106(477)

І.А. Боханова

КОНТРАКТНА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ДЕЯКІ АСПЕКТИ

Стаття присвячена вивченню контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин, його сутності та ролі в сучасних ринкових умовах, робляться висновки з приводу подальшої перспективи контракту.

Ключові слова: контракт, особлива форма трудового договору, сфера застосування контракту.

Стаття посвящена изучению контракта как особой формы регулирования трудовых отношений, его сути и роли в современных рыночных отношениях, делаются выводы по поводу дальнейшей перспективы контракта.

Ключевые слова: контракт, особая форма трудового договора, сфера применения контракта.

The article is devoted to the study of the contract as a special form of regulation of labour relations, its essence and role in the modern market relations, the conclusions are made about the future prospects of the contract.

Key words: contract, a special form of labour contract, the scope of the contract.

В умовах дії жорстких законів ринку успіх і благополуччя підприємств різних форм власності вирішальною мірою залежать від компетентності, кваліфікації і підприємливості кадрового персоналу. Як показує світовий досвід, ця проблема може бути успішно вирішена шляхом створення повноцінного ринку праці, що в юридичному розумінні означає пряме визнання права продажу кожною людиною своєї робочої сили за власним розсудом.

З огляду на зазначене вище виникає необхідність створення правового механізму, за допомогою якого можна було б усунути економічні, юридичні та організаційні обмеження, що перешкоджають вільному продажу громадянами своєї робочої сили (як товару на ринку праці) роботодавцю на найбільш вигідних умовах. Складовою частиною такого механізму є контрактна система наймання працівників. Як нова форма регулювання трудових правовідносин контракт передбачає більшу гнучкість в умовах наймання працівників, режиму їх трудової діяльності та її оплати.

Упровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найкваліфікованіших і творчо найактивніших працівників, а також захищати більшою мірою проти законодавства власні інтереси. Ця форма трудового договору дає можливість раціональніше регулювати чисельність та якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, в разі потреби додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони. Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожен конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови.

Чітке визначення сфери застосування і учасників контракту як особливої форми трудового договору є одним із проблемних правових питань, його вирішення має практичне значення, оскільки від цього залежать гарантії трудових прав працівників, зайнятих в різних галузях економіки України.

У першій редакції ч.3 ст.21 КЗпП сфера застосування контракту визначалася законодавством. Конституційний Суд України дав офіційне тлумачення й установив, що терміном "законодавство", яке застосовується в ч. 3 ст. 21 КЗпП, охоплюються закони України, міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, постанови Верховної Ради, Укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їхніх повноважень і відповідно до Конституції та законів України.

Проте, як слушно вказує Н.Б. Болотіна, застосування контракту виявило чимало правових питань. Після першого захоплення цим новим видом трудового договору стало ясно, що контракт несе в собі не тільки позитивні положення для працівника, а й негативні. Головна соціальна небезпека для працівника полягає в строковому характері контракту. В умовах економічних труднощів в Україні ефективність контракту ставала дедалі сумнівною, його примусове застосування, що передбачалося великою кількістю законів і підзаконних нормативно-правових актів, обмежувало права працівників [2, с. 238].

Підтримуючи вказану позицію, А. Луценко підкреслює, що у правозастосовчій практиці виникає низка проблем, для вирішення яких необхідне більш чітке врегулювання трудових відносин, заснованих на контрактній формі трудового договору [3, с. 44]. Насамперед, це стосується правового визначення сутності контракту. Розглядаючи дане питання, В.І. Прокопенко писав, що під контрактом сучасна теорія права розуміє угоду, що викликає виникнення, зміну або припинення правових відносин. Частина 3 ст.21 КЗпП визначає контракт як особливу форму трудового договору. Письмова форма не є "особливою формою" договору. Це окремий вид договору, що укладається на певний строк для виконання роботи, яка носить, як правило, постійний або в будь-якому випадку тривалий характер [4, с. 56]. Звертаючи увагу на енциклопедичне тлумачення слова "форма", а саме: під формою слід розуміти зовнішній прояв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю і змістом.

Дійсно, поняття "особлива форма" характеризує лише окрему ознаку контракту (обов'язковість письмової форми), але не розкриває його сутність загалом. Поняття "вид", на нашу думку, є більш прийнятним, адже воно вказує на приналежність контракту до трудових договорів. Уточнення "особливий" також, вважаємо, по своїй суті все-таки характеризує контракт (як окремий вид трудового договору, ознаками якого є: письмова форма; строковий характер; обов'язкова наявність, крім основних, додаткових зобов'язань сторін).

На думку О.В. Гаврилук, у контракті, на відміну від трудового договору, воля сторін має більш широкую сферу прояву у виборі та встановленні умов праці та матеріального забезпечення. Характерною його ознакою є те, що значна частина його змісту направлена на встановлення умов матеріального забезпечення працівника, вирішення його соціально-побутових проблем. Тому контракт слід розглядати як ефективну правову форму врахування виробничих і особистих особливостей при визначенні змісту прав та обов'язків його сторін [5, с. 74]. Проте практика засвідчує, що відбувається фактична підміна поняття "контракт" і "письмова форма строкового трудового договору". При цьому якщо і пропонуються додаткові матеріальні гарантії, то вони мінімальні. І практично не йдуть

ся, як було зазначено вище, про вирішення соціально-побутових проблем працівника. Звідси виникає проблема щодо доцільності існування такого виду трудового договору, який містить додаткові зобов'язання працівників, не надаючи їм відповідних матеріальних стимулів. Особливо це питання є актуальним для тих категорій працівників державних підприємств, установ, організацій, з якими відповідно до законів України може укладатися контракт. Коли йдеться про бюджетне фінансування, дуже складно та практично неможливо ставити питання про надання додаткових пільг та переваг. Адже соціальні виплати і пільги, що включаються до контрактів, повинні чітко обумовлюватися не тільки за видом цих зобов'язань, а й за джерелами фінансування та механізмом їх виплати.

Проблематично також звучить питання щодо можливості зниження соціальних гарантій у контракті замість надання додаткових пільг і переваг, які стосуються інших умов праці. Заслугує на увагу, на наш погляд, у цьому питанні позиція Ставцевої А.І., яка говорить, що це можливо, але з тією умовою, коли погіршення не стосується норм охорони праці, не впливає на здоров'я працівника. Наприклад, збільшення тривалості робочого часу, неправомірне залучення працівників до надурочних робіт, робота у вихідні дні і свята тощо не можуть компенсуватися ні підвищенням зарплати, ні будь-чим іншим [6, с. 79]. Певною мірою погоджуючись зі слушністю вказаної позиції, хотілося б зауважити, що досить складно визначити, які саме пільги та переваги будуть більш значимі, щоб погіршення становища працівника вважалось допустимим. На практиці, як правило, найпоширенішим прикладом погіршення становища контрактантів, порівняно з вимогами чинного законодавства, є збільшення тривалості робочого дня. Звідси, виправдовуючи свою протиправну позицію, роботодавці зазначають, що працівникам надається відповідна матеріальна компенсація. Дійсно, економічні інтереси виступають спонукальним мотивом трудової діяльності людини, задоволення її матеріальних і духовних потреб.

Як вказує у зв'язку з цим В.І. Прокопенко, поступаючи на роботу на підставах, передбачених чинним трудовим законодавством, людина, перш за все, зацікавлена одержати для себе винагороду за виконання роботи і реалізувати свої потреби у роботі за певною професією, фахом, кваліфікацією в конкретному підприємстві, закладі організації [4, с. 52]. Отже, слід погодитись, що одним з головних положень контракту є оплата праці, і тому саме матеріальну зацікавленість працівників варто розглядати як найефективніший спосіб забезпечення та дотримання трудової дисципліни, а отже, і додатковий чинник дисциплінарного впливу.

Звідси вважаємо за доцільне звернути увагу на допустимість встановлення у змісті контракту штрафу як різновиду відповідальності за неналежне виконання працівником трудових зобов'язань. Вчений-правник І.В. Зуб

вказує, що виходячи зі змісту ч.3 ст.21 КЗпП, можна зробити висновок, що сторони вправі передбачати штрафи у контракті, адже до їх компетенції належить визначення сфери відповідальності сторін [7].

Деякі науковці пропонують контракт, як виняток, вивести зі сфери дії ст.9 КЗпП, котра, як відомо, визначає недійсними умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю. У такому ж варіанті, як це встановлено у ст.21 КЗпП, контракт практично нічим не відрізняється від звичайного письмового трудового договору. Лише факультативні умови, що нібито відрізняють контракт від звичайного трудового договору, не можуть бути показовими у цьому випадку, бо якщо укласти договір у письмовій формі, то в ньому так само можна передбачити різноманітні додаткові умови. Отже, норма ст.21 КЗпП про те, що у контракті сторони можуть передбачити, наприклад, умови відповідальності сторін (в тому числі і матеріальної), нагтовхуються на загальну заборону про недійсність їх з огляду на відому ст.9 КЗпП. Тому практично нічого "жорсткішого", крім того, що вже встановлено Кодексом законів про працю в частині відповідальності сторони передбачити в контракті не можуть.

Таким чином ніби нівелювалася сама сутність контракту як виду трудового договору, його особливий характер, адже вважалося правомірним укладати контракт з дуже великою кількістю категорій працівників, про які зазначено у чинному законодавстві. В цій частині слушною є позиція Б.С. Стичинського, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня, що поява у вітчизняному трудовому праві інституту контракту, який укладається при прийнятті на роботу, у принципі, не передбачала загального поширення цієї форми трудового договору. Логічно, що ця форма трудового договору може застосовуватися в окремих, виняткових випадках, і в силу цієї винятковості законодавець і дозволив сторонам трудового договору у формі контракту самим встановлювати їх права, обов'язки та відповідальність [8, с. 149]. Необхідність звуження сфери застосування контракту була зумовлена тим, що на практиці фактично не відчувалося різниці між звичайним трудовим договором та контрактом. Законом України від 24 грудня 1999 р. в ч.3 ст.21 КЗпП було внесено зміну, відповідно до якої: "Сфера застосування контракту визначається законами України".

На думку Б.С. Стичинського, І.В.Зуба, В.Г. Ротаня, законодавець не став додержуватися логіки при визначенні кола працівників, з якими можуть бути укладені контракти. Сьогодні ми маємо випадково створений набір правових підстав для укладення контрактів [8, с. 149]. З огляду на це, заслуговує на увагу пропозиція П.Д. Пилипенка, який зазначає, що необхідно максимально скоротити категорії працівників, до яких може застосовуватися контракт як особливий вид трудового договору. [9, с. 97].

Зважаючи на все вищезазначене, можна констатувати, що в процесі реформування чинного законодавства про працю потребує перегляду правове регулювання застосування контракту як виду трудового договору в напрямку значного зменшення категорій працівників, з якими може укладатися контракт. Автор вважає доцільним буде укласти контракт з керівниками відповідно до переліку вказаного у Класифікаторі професій, затвердженого наказом Держстандарту України від 27 липня 1995 р. №257, а також державними службовцями як категорією працівників, діяльність яких спрямована на виконання функцій та завдань держави і тому потребує особливих підвищених вимог до якості та ефективності виконання покладених на них завдань.

Використана література:

1. Кодекс законів о труде Украины. – Х.: ООО "Одиссей", 2012. – 112с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник.- 2-ге вид., стереотип/ Н.Б. Болотіна - К.: Бікар, 2004. –725 с.
3. Луценко А. Правове регулювання контрактної форми трудового договору: деякі проблеми і шляхи їх вирішення/А. Луценко // Право України. – 1999. –№7. – С.44-46.
4. Прокопенко В.И. Трудовое право/ В.И. Прокопенко- Харьков, 1998. – 480с.
5. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту/О. Гаврилюк // Право України. – 1999. –№8. – С. 74-76.
6. Ставцева А.И. Трудовой договор/ Ставцева А.И – М.: Знание, 1988. – 181с.
7. Зуб И.В. Трудовое право России и Украины; общие проблемы, общие решения (сравнительное исследование) / И.В. Зуб. // Государство и право. – 1997. – №10. – С.33-36.
8. Стичинський Б.С., Зуб І.В.,Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/ Б.С.Стичинський, І.В. Зуб, В.Г.Ротань – К.:А.С.К., 2000. – 1068с.
9. Трудове право України: практикум: навч. Посібник. /П.Д. Пилипенко, З.Я. Козак, Д.Р. Лещух, Т.В. Парпан; за ред. П.Д. Пилипенко. – К.: Вид.Дім "Ін Юре", 2008. – 344 с.