

О. А. ЯКОВЕНКО

*Олена Анатоліївна Яковенко, студентка IV курсу
Київського національного університету імені Тараса
Шевченка*

**ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОНТРАКТУ ЯК ОСОБЛИВОГО ВИДУ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Актуальність теми дослідження зумовлена відсутністю єдиного підходу до визначення місця контракту в договірному регулюванні трудових відносин, а також перспектив його застосування в майбутньому. Контракт, будучи особливим різновидом трудового договору, характеризується рядом специфічних ознак і має для сторін як позитивні, так і негативні наслідки. Особливу практичну складність зумовлює величезний масив нормативно-правових актів, що передбачають укладення саме контракту з працівниками.

Метою статті є визначення основних проблемних питань, пов'язаних із існуванням контракту, виокремлення ознак, притаманних виключно контракту як особливому виду трудового договору, аналіз перспектив існування контракту, а також формулювання конкретних висновків та пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства у цій сфері та практики його застосування.

Для досягнення поставленої мети слід розв'язати такі завдання: проаналізувати правові позиції науковців щодо поняття та правової природи контракту, визначити характерні ознаки контракту як особливого виду трудового договору, здійснити аналіз нормативно-правових актів, що стосуються укладення контрактів, а також дослідити проблеми, пов'язані із перспективами існування контракту (як теоретичні, так і практичні).

Дослідженню контракту як виду трудового договору присвячено наукові роботи, зокрема, таких українських вчених, як В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, П. Д. Пилюпенко та В. І. Прокопенко, а також російських – В. І. Нікітінського, Ю. П. Орловського, В. Д. Шахова та ін.

У доктрині трудового права існують різні підходи щодо визначення правової природи контракту.

Так, на думку В.В. Жернакова, спочатку вважалось, що контракт – це випробуваний на Заході варіант найму на роботу, який стимулює працівника до творчої та самовідданої праці. З його допомогою наймач має можливість формувати більш кваліфікований кадровий потенціал і позбавлятися від несумлінних працівників, що порушують трудову дисципліну. Але, в дійсності, на практиці, замість того, щоб стимулювати працівника, відбувалось елементарне порушення його трудових прав¹.

Водночас, позитивно оцінює впровадження контракту, наприклад, В. Усачов, який вважає, що поява контракту стала реакцією на невизначений, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності. Поява контракту стала одним із способів поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці за допомогою чіткого й повного врегулювання умов праці та її оплати, підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки².

Вважаємо, що неможливо категорично визначити, чи є контракт виключно позитивним або негативним явищем. Такий особливий різновид трудових договорів, насправді, містить ряд переваг, але ефективно використані вони можуть бути лише у разі вдосконалення правового регулювання контракту, а також відсутності зловживань з боку роботодавця.

У трудове законодавство України поняття й визначення змісту контракту було введено в 1991 р. (у ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України³ (далі – КЗпП) в редакції від 20 березня 1991 р.). Основним нормативно-правовим актом, що регулює на сьогодні питання укладення контрактів, є Постанова Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р.⁴, що визначає зміст контракту, порядок його укладення та розірвання.

На етапі впровадження контракту в національну правову систему сфера його застосування визначалась законодавством України. Конституційний суд України в Рішенні № 12-рп/98 від 9 липня 1998 р.⁵ надав офіційне тлумачення поняття «законодавство», яке охоплює закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, Укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України. Тобто, визначення сфери застосування контрактів законодавством фактично дозволяло його укладення з будь-яким працівником, що є необґрунтованим. Тому законодавець пішов шляхом визнання за доцільне обмежити сферу застосування контракту лише законами.

У ч. 3 ст. 21 КЗпП у чинній редакції контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в т.ч. матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в т.ч. дострокового, можуть встановлюватись угодою сторін.

Визначення контракту як особливої форми трудового договору, на нашу думку, є законодавчою помилкою. У доктрині права під формою розуміється зовнішній вираз певного правового явища. З цього логічно випливає, що форма трудового договору може бути письмова або усна. Таким чином, контракт доречно визначати як особливий різновид трудового договору. При цьому він співвідноситься із трудовим договором як частина і ціле.

Якщо говорити про наукові підходи щодо визначення поняття «контракт», варто зазначити, що в науці існує кілька підходів до дефініції цього терміна. Так, за В. І. Нікітінським, контракт – це особливий вид строкового трудового договору, який укладається в письмовій формі⁶. На думку П. Д. Пилипенка, контракт є винятковою підставою виникнення трудових правовідносин і має спрямовуватись на створення умов для виявлення ініціативи та самостійності працівника, враховувати його індивідуальні здібності і професійні навички, забезпечувати йому соціальний і правовий захист⁷.

Підтримуючи наведені підходи, вважаємо за доцільне проаналізувати позицію В. І. Прокопенка, з яким не погоджуємось. Так, науковець зазначає, що контракт не несе в собі відмінного від договору змісту, оскільки, виходячи з його етимологічного значення, контракт – це договір⁸. Дійсно, відповідно до Тлумачного словника за ред. С. І. Ожегова, контракт – це є договір⁹. Аналізуючи нормативно-правові акти зарубіжних країн, що регулюють укладення трудових договорів, зокрема, Великої Британії, Франції, Німеччини, можна зробити висновок, що в них вживається поняття *contract*, що українською мовою перекладається саме як договір. Однак, коли йдеться про норми національного законодавства, потрібно розрізняти поняття контракт і звичайний трудовий договір.

Здійснивши аналіз ряду наукових праць¹⁰, можна виділити ознаки, якими найчастіше характеризують контракт:

- може бути укладений виключно у випадках, передбачених законами України;
- обмежений певним строком;
- завжди укладається в письмовій формі;
- у контракті більш повно конкретизуються взаємні права і обов'язки сторін трудових правовідносин;
- у контракті визначаються умови матеріального забезпечення і умови праці працівників;
- може передбачати додаткові соціальні пільги та гарантії;
- може містити додаткові підстави для його розірвання, які не передбачені чинним законодавством.

Проаналізуємо, чи насправді всі ці ознаки характерні виключно для контрактів, і чи можна за їх допомогою розмежувати контракти від звичайних трудових договорів (як безстрокових, так і строкових).

Питання про те, що контракт укладається виключно у випадках, передбачених законами, не є дискусійним. При цьому варто звернути увагу й на те, що в ряді випадків відмова від укладення контракту працівником тягне за собою неможливість займати ту чи іншу посаду. Так, укладення контракту є обов'язковим, зокрема, для:

- керівників підприємств, що є у державній власності (Постанова КМУ від 19 березня 1993 р. «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності»);
- керівників, наукових, творчих та інших працівників закладів України гуманітарної сфери (Указ Президента України «Про Положення про національний заклад (установу) України» від 21 листопада 2004 р.);
- помічників адвоката (ч. 1 ст. 16 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 5 липня 2012 р.);
- спортсменів для набуття статусу спортсмена-професіонала (ч. 3 ст. 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 р.) тощо.

Однак існують випадки погоджувальної форми застосування контракту:

- для працівників біржі (ч. 3 ст. 12 Закону України «Про товарну біржу» від 10 грудня 1991 р.);
- для керівників підприємств (ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України від 16 січня 2003 р.);
- для членів фермерських господарств (ч. 1 ст. 3 Закону України «Про фермерські господарства») тощо.

Варто зазначити, що це далеко не повний перелік законів, які передбачають можливість укладення контракту із працівниками. Їх кількість налічує близько 50. Таким чином, якщо законами України не визначено обов'язковості або можливості укладення контракту для зайняття певної посади, з ним може бути укладено лише звичайний трудовий договір.

Ознака обмеження контракту певним строком, на перший погляд, робить його тотожним зі строковим трудовим договором. Тут треба брати до уваги, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи, її умов та інших факторів, тоді як контракт має строковий характер незалежно ні від особливості, ні від специфіки займаної посади.

Ознака строковості контракту вважається такою, що несе соціальну небезпеку, адже особа, яка працює за контрактом, не може бути стовідсотково впевнена у своєму майбутньому, що може призводити до психологічного дискомфорту. Разом із тим строковість контракту створює додатковий стимул для працівника краще виконувати свої обов'язки, відповідально ставитись до роботи для того, щоб у майбутньому роботодавець виявив бажання далі співпрацювати із ним шляхом продовження дії контракту.

У п. 3 ч. 1 ст. 24 КЗпП визначається, що додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні контракту. Водночас дана стаття містить перелік інших випадків обов'язкової письмової форми при укла-

денні звичайного трудового договору. Таким чином, зазначену ознаку недоречно вважати такою, що характеризує виключно контракт.

Підтримуємо думку, що у контракті більш повно конкретизуються взаємні права та обов'язки сторін трудових правовідносин, умови матеріального забезпечення і умови праці працівників, а також можуть передбачатись додаткові соціальні пільги та гарантії. Однак, вважаємо, це не є ознакою, що притаманна виключно контрактам. Адже, фактично, вказані умови можуть бути передбачені і в звичайному трудовому договорі. Якщо роботодавець виявить бажання забезпечити своїх працівників, які виконують трудову функцію не за контрактом, додатковими соціальними пільгами, покращеними умовами роботи, вирішить конкретизувати їх права й обов'язки, він має на це право та законодавчо встановлені можливості.

Щодо того, що контракт може містити додаткові підстави для його розірвання, які не передбачені чинним законодавством, це насправді є ознакою, яка абсолютно не притаманна звичайному трудовому договору. Так, якщо трудовий договір буде містити додаткові підстави його розірвання, останні будуть недійсними відповідно до ст. 9 КЗпП, яка визначає, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю, є недійсними. Фактично, підстави для розірвання трудового договору чітко визначені в ст. 36 КЗпП і доповнити їх на власний розсуд, навіть за погодженням з працівником, роботодавець не може.

Що стосується контракту, то згідно з п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП підстави припинення трудового договору, передбачені контрактом. Це положення дає можливість зробити висновок, що контракт як різновид трудового договору може бути припинений із загальних підстав, визначених законодавством, а також із підстав, визначених безпосередньо в контракті угодою сторін. На підставі аналізу контрактів, укладених з різними працівниками¹¹, наведемо декілька прикладів. Так, для викладачів університету додатковою підставою розірвання контракту може бути відсутність наукових публікацій, для директора підприємства – одноразове грубе порушення, що зумовило настання для підприємства негативних наслідків (збитки, штрафи, постраждала репутація підприємства), або ж приховування інформації щодо його діяльності і т.д.

Можливість містити додаткові ознаки для розірвання контракту, з одного боку, є негативною, адже порушує принцип стабільності трудових відносин, але, з іншого – дисциплінує працівників, забезпечує більш відповідальне й творче ставлення до роботи.

Вважаємо, що саме тому «контракт як особливий різновид трудового договору доцільно застосовувати тільки в тих випадках, коли йдеться про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладаються важливі обов'язки, коли виконання трудових функцій чи роботи вимагає від виконавця особливої професійної підготовки, творчих здібностей, підприємницьких, ділових якостей, самостійності та відповідальності»¹².

Проект Трудового кодексу № 2902¹³ взагалі не містить поняття «контракт» та не визначає можливість його укладання. Відповідно до ст. 43 Проекту трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Пункт 3 Прикінцевих та перехідних положень встановлює, що після набрання чинності Трудовим кодексом України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк. Таким чином, законодавець пропонує використати досвід Російської Федерації, в ст. 59 Трудового кодексу якої встановлено, що трудові договори можуть укладатись на невизначений строк і, відповідно, на визначений, тобто бути строковими трудовими договорами¹⁴.

На нашу думку, виключення із Проекту Трудового кодексу такого різновиду трудового договору, як контракт, є не зовсім обгрунтованим. Адже, не зважаючи на критику і відсутність досконалого законодавчого регулювання, контракт все ж таки заслуговує на існування. З огляду на вищесказане, можна дійти висновку, що навіть ті ознаки контракту, які вважаються його недоліками (строковий характер, додаткові підстави для розірвання, не визначені законодавством), несуть у собі в певному розумінні позитивний зміст і спрямовуються на формування у працівника підвищеної відповідальності за свою роботу.

Таким чином, доречно було б піти шляхом звуження сфери дії контрактів через зменшення переліку посад, для яких укладення контракту є обов'язковим або можливим. По суті, тенденція обмеженого впровадження контрактів простежується в багатьох зарубіжних країнах.

Так, вважаємо, що контракт як особливий різновид трудового договору доречно було б укладати з працівниками, які займаються розумовою діяльністю, що передбачає їх творчий підхід до роботи, а також із працівниками, діяльність яких сама по собі вимагає від таких працівників підвищеного відповідального ставлення до своєї роботи, адже в протилежному випадку можуть порушуватись права та законні інтереси інших осіб (насамперед це стосується керівних посад).

Такий підхід допоможе наблизити національне законодавство до міжнародних стандартів, адже відповідно до Рекомендації МОП № 166 від 22 червня 1982 р.¹⁵ визначається доцільним обмежити застосування договорів найму на певний строк такими випадками, коли, ураховуючи характер подальшої роботи або умови її виконання, або інтереси самого працівника, ці трудові відносини не можуть устанавлюватися на невизначений строк.

Отже, вважаємо, що контракт повинен знайти своє місце у майбутньому новому Трудовому кодексі. Однак при цьому варто переглянути посади, для зайняття яких можна або необхідно укладати контракт, і, можливо, підготувати окремий закон, де ці посади були б перелічені для того, щоб і роботодавці, і працівники чітко усвідомлювали сферу застосування контракту.

Враховуючи вищезазначене, існування контракту, який є особливим різновидом трудового договору, не може бути визнано цілком позитивним чи негативним явищем. Правильне застосування контракту допома-

гає задовольнити інтереси як працівника, так і роботодавця. З огляду на це контракт як різновид трудового договору повинен бути передбачений у майбутньому новому Трудовому кодексі. Однак за умов низького рівня правової культури роботодавців існування контракту є додатковою можливістю для зловживань, в тому числі стосовно встановлення необґрунтованих підстав для його розірвання.

Найбільшою практичною проблемою на даний момент є існування великої кількості посад і, відповідно, нормативно-правових актів, які передбачають укладення контракту із працівниками. Задля уникнення зловживань з боку роботодавця та забезпечення відповідального ставлення до своєї роботи працівників, які працюють за контрактом, пропонуємо звужити таку кількість посад і певним чином їх систематизувати, наприклад, прийнявши окремий закон у цій сфері.

¹ Трудове право України в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособие / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко ; под ред. В. В. Жернаков. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – Х. : Одиссей, 2005. – 592 с. – С. 94.

² Усачев В. Контракт и трудовой договор: дискуссионные вопросы соотношения / В. Усачев // Управление персоналом. – 1998. – № 11. – С. 86–93. – С. 87.

³ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – (Додаток до № 50). – Ст. 21.

⁴ Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

⁵ Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») № 12-рп/98 від 9.07.1998 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>

⁶ Никитинский В. И. Контракт в трудовом праве / В. И. Никитинский // Советское государство и право. – М.: Наука, 1991. – № 8. – С. 52–59. – С. 53.

⁷ Трудове право України: навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. // П. Д. Пилипенко, В. Я Бурак, В. Я. Козак / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2003. – 544 с. – С. 189–190.

⁸ Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с. – С. 214.

⁹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Тлумачний словник російської мови, 1999 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ozhegov.com>

¹⁰ Напр.: Никитинский В. И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. – М.: Наука, 1991, № 8. – С. 52–59. – С. 52; Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с. – С. 153.

¹¹ Юридична майстерня «Помічник». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pomichnyk.com>

¹² Пахтусова В. Опыт введения контрактного найма работников предприятий и организаций / В. Пахтусова, Т. Капацина // Экономика Украины. – 1994. – № 4. – С. 72–75. – С. 73.

¹³ Проект Трудового кодексу № 2902 від 22.04.2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua>

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.consultant.ru>

¹⁵ Рекомендація Міжнародної організації праці щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 № 166. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

Резюме

Яковенко О. А. Тенденції правового регулювання контракту як особливого виду трудового договору.

Статтю присвячено аналізу проблем та перспектив існування контракту. Контракт, будучи особливим різновидом трудового договору, має для сторін як позитивні, так і негативні моменти. З огляду на це розглянуто різні підходи щодо визначення правової природи контракту, а також проблемні аспекти його впровадження в національну правову систему. Визначено ознаки, якими характеризується контракт, та проаналізовано основні з них. Досліджено позицію законодавця щодо місця контракту в умовах реформування трудового законодавства. Сформульовано на основі цього висновки та пропозиції щодо звуження сфери застосування контракту.

Ключові слова: контракт, трудовий договір, ознаки контракту, Проект Трудового кодексу, перспективи застосування контракту.

Резюме

Яковенко А. А. Тенденции правового регулирования контракта как особенного вида трудового договора.

Статья посвящена анализу проблем и перспектив существования контракта. Контракт, будучи особенной разновидностью трудового договора, имеет для сторон как позитивные, так и негативные моменты. Учитывая это, рассмотрены разные подходы относительно определения правовой природы контракта, а также проблемные аспекты его внедрения в национальную правовую систему. Определены признаки, характеризующие контракт, и проанализированы основные из них. Исследована позиция законодателя относительно места контракта в условиях реформирования трудового законодательства. Сформулированы на основе этого выводы и предложения относительно сужения области применения контракта.

Ключевые слова: контракт, трудовой договор, признаки контракта, Проект Трудового кодекса, перспективы использования контракта.

Summary

Yakovenko O. Tendencies of the legal regulation of contract as a special type of labour contract.

Article is devoted to the analysis of problems and prospects of existence of the contract. The contract, being a special kind of the labor contract, has for the parties both positive, and negative moments. Considering it, different approaches concerning definition of