

ПЕРСПЕКТИВИ КОНТРАКТУ В РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Мигович В. В.,
студентка 4 курсу факультету
європейського права та правознавства
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

Наукою трудового права досить широко вивчено питання контракту як особливої форми трудового договору, однак з розробкою Трудового кодексу постає питання про те, яке місце займатиме надалі даний вид трудового договору в регулюванні трудових відносин.

Контракт (від лат. contractus) — угода, що має законну силу, між двома і більше сторонами про вчинення чи невчинення певних дій. Це синонім, звичного нам, поняття «договір», що застосовується не тільки в трудових, а частіше — в цивільних та господарських, а, відносно недавно і в сімейних відносинах.

З моменту законодавчого закріплення контракту і до сьогодні щодо його співвідношення з трудовим договором не існує єдиної думки. Деякі науковці ототожнюють дані поняття і не бачать між ними ніякої різниці, інша група науковців виступає проти ототожнення і наводять багато відмінних ознак. Потрібно також зазначити, що законодавець не встановлює розмежування даних понять, він використовує їх як рівнозначні «трудоий договір(контракт)

На нашу думку, поява контракту зумовлена тим, що саме дана форма регулювання трудових відносин дає можливість враховувати індивідуальний характер найманої праці, передбачити всі права й обов'язки сторін, дає змогу чіткішого і повнішого врегулювання умов праці та її оплати, а також передбачення додаткової взаємної відповідальності сприяє створенню оптимальних умов для реалізації цілей обох сторін.

Потрібно зазначити, що сьогодні застосування контрактної форми трудового договору має багато недоліків та проблеми. Це зумовлено тим, що в законодавстві не чітко закріплено коло суб'єктів, які можуть укладати контракт, а це в свою чергу дає можливість деяким підприємствам зловживати даною формою трудового договору. Також негативним наслідком контракту є строковість, оскільки працівники, які його уклали, потрапляють у невідгдане становище. Але потрібно відмітити і позитивні моменти. Укладення контракту сприяє індивідуалізації трудових відносин, враховуються професійні здібності працівника та заохочується його ініціатива. Умови контракту не можуть погіршувати становище працівника порівняно з умовами договорів про працю, передбачених законодавством України.

На думку М.Рибника, контракт це, переважно, «подарунок» для роботодавця і дуже рідко – для найманого працівника. Перевага контракту перед звичайним трудовим договором в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її конкретним 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. Недолік контракту в тому, що він, будучи переважно, строковим договором, часто має «дискримінаційний» характер по відношенню до працівника і дає явно більші, далеко не рівні з ним, переваги роботодавцю. Особливо, коли строк контракту завідомо короткий (1-3 роки), а роботодавець не вирізняється сумлінністю, правосвідомістю, моральністю тощо. [5]

Отже, відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України, контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватись угодою сторін. Контракт як особлива форма трудового договору має орієнтуватися на забезпечення умов для прояву ініціативності та самостійності працівника, з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну за-

хищеність працівника. Відповідно до ст. 24 Кодексу законів про працю України, контракт укладається у письмовій формі й підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом.[1]

Для виконання звичайної регламентованої стандартної роботи, на якій особистість працівника, його індивідуальні якості не мають важливого значення, де досить лише чітко дотримуватися посадової інструкції, трудовий контракт не потрібен. Тут підійде звичайний трудовий договір, оформлений відповідно до чинного законодавства наказом по підприємству.

Контракт укладається лише з деякими категоріями працівників, у ньому можуть зазначатися додаткові підстави розірвання договору, може передбачатися відповідальність сторін, у тому числі матеріальна, за не виконання обов'язків покладених на сторони, контрактом також можуть бути передбачені соціально-побутові питання, особливим є також вирішення питання про оплату праці, надання матеріальної допомоги та компенсаційних виплат в результаті виходу на пенсію або настанням інвалідності.

Трудовий контракт по суті є угодою між висококваліфікованим, дуже цінним працівником та організацією, відповідно до якої він зобов'язується виконувати важливу роботу на високому рівні, досягти певних важливих для організації конкретних результатів, а організація у відповідь на це приймає його умови щодо матеріального забезпечення, повноважень, умов праці і т. ін. В перспективних організаціях нині прийнято включати в контракт пункти про гарантії персоналу зайнятості при ефективній роботі, безпечні та здорові умови праці, справедливе ставлення з боку керівництва та кадрових служб; можливості достатніх заробітків, отримання додаткових пільг та участь у прибутках; право на висловлення власної думки з питань управління організацією; підвищення кваліфікації, професійну перепідготовку, розвиток кар'єри тощо.

Проблемою застосування контракту є його не чітка і не повна урегульованість нормами права. Застосування контракту, на думку О.Гаврилюка, є значним кроком вперед нашої держави у формуванні механізму регулювання трудових відносин. Але необхідне подальше його доопрацювання та вдосконалення, що

дозволить ефективніше вирішувати розбіжності у трудовій сфері.[3;76]

Потрібно також зазначити, що не можна ототожнювати поняття контракту та строкового трудового договору. Проаналізувавши законодавство України можна зробити висновок про те, що хоча контракт також є строковим договором, але в його укладенні є обмеження. Строковий трудовий договір відрізняється від звичайного трудового договору лише строками на які він укладений. Трудовий контракт укладається лише у випадках коли передбачаються додаткові відносини, не врегульовані законодавством: умови матеріального забезпечення працівника, додаткові умови розірвання договору тощо. Контракт виступає як засіб договірного регулювання, при укладенні контракту сторони можуть виходити за межі сфери нормативно-правового регулювання. При цьому деякими дослідниками підкреслюється, що контрактна форма трудових відносин створює гнучкішу систему найму певної категорії працівників, ніж трудовий договір.

Сьогодні контракт порівняно з трудовим договором є більш прийнятною формою врегулювання трудових відносин, тому його цілком обґрунтовано виділяють в особливий вид трудового договору, який співвідноситься з останнім як видове і родове поняття, оскільки він регламентує не тільки трудові, а й певним чином цивільні майнові відносини сторін – працівника і роботодавця.[4;73]

Цікавим є те, що в проєкті Трудового кодексу останньої редакції взагалі не вживається поняття «контракт», у ньому розрізняються лише строкові та безстрокові трудові договори, а в пункті 3 Прикінцевих та перехідних положень зазначено: «Установити, що після набрання чинності Трудовим кодексом України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.»[2]

На нашу думку, відсутність контракту як особливої форми трудового договору усуне плутанину у визначенні ієрархії та класифікації трудових договорів. Однак, така форма регулювання трудових відносин, як контракт дає стимул працівникам виконувати свою роботу якісно та ефективно, дана форма є більш при-

вабливішою з точки зору матеріального стимулювання, оскільки працівник завжди знає скільки зусиль йому потрібно докласти для отримання очікуваного результату та відповідної нагороди за свої старання. Крім того, роботодавець також зацікавлений в тому, щоб на його підприємстві працювали кваліфіковані працівники, які мають певний досвід у виконанні своїх професійних обов'язків, тому працівник, який працював на контрактній основі і показав себе як кваліфікований спеціаліст, що сумлінно та якісно виконує свої обов'язки, завжди матиме можливість перетворити строковий трудовий договір на безстроковий.

Отже, реформування трудового законодавства, усунення контрактної форми трудового договору та залишення лише строкових та безстрокових трудових договорів повинно відбуватися з урахуванням тих позитивних рис, які були притаманні контрактній формі трудового договору. Тому, на нашу думку, строковий трудовий договір у майбутньому повинен увібрати в себе, ті позитивні якості, які були притаманні до цього контрактній формі регулювання трудових відносин та яка виправдала себе багаторічною практикою застосування.

Науковий керівник Ст. викл. Конч П.І.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України [Текст]: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII – [чинний] // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Проект Трудового кодексу України [Текст]: від 22.04.2013 №2902// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

3. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту// Право України. – №8, 1999. – с 76-78.

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

5. Ребрик М. Трудовой контракт: благо чи зло?// [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://goloskarpat.info/znannya/26336-trudoviy-kontrakt-blagochi-zlo.html>

6.Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства про працю [Текст] / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 4-ге вид., перероб. та доп. – К.: Вид-во А.С.К., 2003. – 1024 с.