



*Смолярова М. Л.,
ст. викладач кафедри земельного
та екологічного права ЗДУ*

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

Слово “контракт” походить від латинського “contractus”, що означає “письмова угода з взаємними зобов’язаннями для сторін, які домовляються”.

Контракт вже став звичним для багатьох у практиці регулювання відносин, пов’язаних з укладенням трудового договору. Закон поруч із звичайним строковим трудовим договором виділяє нову правову модель реалізації права на працю.

Контракт служить основою виникнення та функціонування трудових правовідносин, появи взаємних трудових прав та обов’язків. Контрактом можуть бути зумовлені будь-які умови, що стосуються роботи працівників. Безперечно, контракт надає більше можливостей у порівнянні із звичайним трудовим договором для встановлення шляхом узгодження волевиявлень сторін взаємних прав і обов’язків. У ньому передбачаються будь-які умови, за винятком тих, що погіршують становище працівників у порівнянні із законодавством про працю. Вважаю, якщо зниження рівня гарантії в будь-якій сфері трудової діяльності при особистій згоді на те працівника компенсується більш істотними для нього пільгами, тоді не можна говорити про погіршення становища працівника у порівнянні з чинним законодавством, а отже, і про суперечність змісту контракту ст. 9 КЗпП. Контрактна система підбору кадрів дозволяє викликати максимальну зацікавленість працівника у підвищенні продуктивності і якості праці, від чого залежить матеріальне становище всього трудового колективу, керівника, власника. Ця система надає роботодавцю право залучати до роботи на підприємствах високо кваліфікованих фахівців, іншими словами, професіоналів, попит на яких в умовах ринку праці неухильно зростає.

Разом з тим вивчення практики застосування контрактної системи на окремих підприємствах свідчить про те, що деякі контракти, незважаючи на широкі можливості договірної форми, не містять ніяких принципових положень, що стосуються регулювання трудових відносин, а навпаки, містять загальні, розпливчасті формулювання типу “забезпечити високоєфективну та стійку роботу”, “дотримуйтесь чинного законодавства про працю”, “використовуйте правові методи для вдосконалення виробництва, фінансової дисципліни”. Тобто до контракту включаються загальні обов’язки, передбачені нормативними актами і необхідні для дотримання, незалежно від досягнення щодо них згоди між сторонами. Такі загальні формулювання не відбивають широких можливостей договірного характеру регулювання праці громадян. В той же час контракт, який не містить ніяких додаткових умов, все ж таки має юридичну силу, але тоді його укладення є простою формальністю.

Незважаючи на все більше запровадження контракту як форми індивідуально – договірного регулювання трудових відносин, досвід роботи окремих підприємств свідчить, що трудові контракти укладаються здебільшого на один рік. З моєї точки зору, це не зовсім вірно. Контракти на триваліші строки змінюють в більшості випадків характер трудових прав працівників, слугують основою для формування стабільних трудових відносин. Особливо необхідний тривалий строк (10 років), коли укладається контракт із фахівцем і керівником. Такий тип відносин, по-перше: запобігає конфліктним ситуаціям; по-друге, є гарантією трудових прав, що відповідає вимогам Міжнародної Організації

Праці. При короткостроковому контракті той чи інший керівник знайде привід для звільнення з роботи небажаного працівника. Тому той, хто працює за контрактом, опинається у гіршому становищі, ніж інші. Усе це може стати підставою для того, що короткостроковий контракт призведе до надзвичайного посилення залежності працівника від керівника, створення конфліктних ситуацій.

Зарубіжний досвід свідчить, що процес підбору кадрів при контрактній формі найму носить обмежувальний характер. У деяких країнах в контрактах містяться вимоги, в яких роботодавець, котрий укладає контракт, має вказати причину, чому ця угода є терміновою (для виключення зловживань).

Тому доцільно керуватися рекомендаціями Міжнародної Організації Праці від 2 червня 1982 р. № 166, де пропонується “передбачити відповідні гарантії проти використання умов договору про певний строк, мета якого – ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією 1982 р., і про припинення трудових відносин, що рекомендує обмеження використання договорів про найм на певний строк випадками, коли, враховуючи характер майбутньої роботи або умови її виконання, або інтереси трудящого, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений строк (Міжнародна Організація Праці. Конвенції і рекомендації. Женева, 1983 р.).

До 13 січня 2000 р. редакція ч. 3 ст. 21 КЗпП встановлювала: “сфера застосування контракту зазначається законодавством”. В зв’язку з цим контракт набув дуже широкого застосування. У багатьох випадках власники не звертали уваги на застереження відносно сфери його застосування й укладали контракти з будь-якими працівниками.

В Україні було визначено сферу **обов’язкового застосування і сферу застосування контракту за угодою сторін**.

При обов’язковому застосуванні контракту виключаються укладення трудового договору іншого виду. В обов’язковому порядку укладається контракт:

- з керівниками підприємств, що знаходяться в загальнодержавній власності;
- керівними, науковими, творчими й іншим працівниками закладів України гуманітарної сфери, що мають статус національних;
- керівниками закладів освіти, що знаходяться в загальнодержавній власності і підлегли Міністерству освіти і науки України й іншим міністерствам і відомствам;
- керівними і творчими працівниками театральних і концертно-видовищних підприємств і організацій культури;
- керівниками і деякими працівниками залізничного транспорту;
- спортсменами, тренерами й іншими фахівцями штатних національних збірних спортивних команд;
- помічниками адвокатів;
- деякими іншими працівниками.

Сфера застосування за угодою сторін регламентується значною кількістю нормативних актів. У цьому випадку роботодавець не має права вимагати від працівника укладення контакту. Якщо працівник вже займав посаду, то з прийняттям відповідного нормативно-правового акта, що передбачає можливість укладення контракту, власник може запропонувати працівнику переукласти звичайний трудовий договір на контракт, але якщо працівник відмовиться, трудові відносини тривають у звичайному правовому режимі. Погоджувальна форма контракту передбачена для працівників:

- науково-технічної сфери і сфери освіти;
- працівників селянських (фермерських) господарств;
- працівників, що приймаються за наймом підприємцями;
- керівників підприємств;
- працівників, що тримаються за наймом на товарній біржі;
- працівників підприємств з іноземними інвестиціями;
- інших категорій.

У таких випадках контракт може бути укладений за угодою сторін.

Пленум Верховного Суду України в п. 7 постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. “Про практику

розгляду судами трудових спорів” роз’яснив, що власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, встановлення контракту тільки в тому випадку, якщо він належить до категорії працівників, з якими згідно із законодавством можна укладати контракт.

Конституційний Суд України дав офіційне тлумачення терміна “законодавство” що вживався в ч. 3 ст. 21 КЗпП, яким охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов’язковість яких дана Верховною Радою України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції і законів України. Контрактна форма не може впроваджуватися нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також колективними договорами й угодами та іншими локальними нормативно-правовими актами (Офіційний вісник України. – 1998. - № 45). З таким тлумаченням Конституційного Суду не погоджуються такі фахівці з трудового права як Н. Болотіна і В. Чанишева. Я також підтримую цю думку. Таке рішення Конституційного Суду відкрило дорогу для безмежно широкого застосування контракту, який перш за все є строковим трудовим договором і цим вже знижує гарантії працівників. Позиція Конституційного Суду України стала предметом справедливої критики, на яку відреагував законодавець. Законом України від 24 грудня 1999 р. до КЗпП було внесено зміни, і ч. 3 ст. 21 КЗпП встановлено: “сфера застосування контракту визначається законами України” (Урядовий кур’єр. – 2000. - № 5. – 13 січня). Це суттєво звузило сферу укладання контракту. З цього моменту сфера контракту визначається законами і лише ними. Проте контракти, укладені раніше на підставі інших актів, зберігають свою силу до закінчення строку їхньої дії, після чого мають бути укладені довгострокові трудові договори.

Порушення вимог щодо законодавчого визначення сфери контракту може бути підставою для визнання у відповідності до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника в порівнянні з законодавством України.

Виступаючи перспективною формою реалізації трудових відносин, контракт останнім часом все більше поширюється і ставить перед вченими і практичними працівниками нові питання щодо проблеми застосування контрактної форми організації праці, а також потребує більш детальної регламентації.