

*Занфірова Т.А.,
доцент кафедри господарського права
ЗУ "ЗІДМУ"*

УДК: 349. 22: 331. 106 (477)

*Моїсєєнко А.Я.
ЗУ "ЗІДМУ", МП-216*

КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРАВОВІ ПИТАННЯ

Актуальність теми зумовлена тим, що становлення і розвиток ринкової економіки вимагають перегляду цілої низки теоретичних положень у сфері трудових правовідносин. Це необхідно для вдосконалення трудового законодавства взагалі та окремих його інститутів зокрема.

Відповідно до ст 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробити собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Отже трудовий договір є одним з форм реалізації права на працю.

Науковому осмисленню теоретичних і практичних проблем, пов'язаних із виникненням, регулюванням трудових відносин на контрактній основі на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України сприяли праці учених юристів: Андрущенко В., Аронова Д., Аліна Н., Василенко П., Головки М., Гордань В., Грошвітіна Г., Гусанова К., Єрасова В., Казановського А., Карпова В., Кисельова І., Корнійчук Л., Лібанова Е., Нікіфорова А., Пастухова В., Павловського М., Петрова І., Петух В., Познякова В., Присяжню С., Стендант Г., Сиворцова Н., Скурашовського В., Смирнова О., Татаренко Н., Тлепесової С., Франдюка І., Шамста В., Энгельстер П., Юрлова Н., Яременко О.

На нашу думку, та на думку фахівців трудового права, одним з важливих напрямків стабілізації економіки є вдосконалення трудових відносин між власниками підприємства і найманими працівниками. Якщо раніше держава в централізованому порядку визначала всі аспекти праці, то з прийняттям деяких законів практично всі повноваження щодо регулювання трудових відносин передані підприємствам. Так, згідно положень Господарського кодексу України, підприємства мають право щодо самостійного планування своєї діяльності, самостійно визначають перспективи розвитку, встановлюють форми, системи та розміри оплати праці, здійснюють матеріально-технічне забезпечення, визначають додатково до чинного законодавства трудові,

соціально-побутові пільги тощо [2, С. 29].

Таким чином ми маємо факт обмеження безпосереднього втручання держави у регулювання трудових відносин на підприємствах. Це означає, що державою створено лише правовий простір для регулювання соціально-побутових відносин між найманими працівниками і підприємством та визначено мінімальні гарантії.

За умов зуження централізованого управління працею застосування договірної форми (колективної та індивідуальної) регулювання трудових відносин стало об'єктивною необхідністю. Це, в свою чергу, призводить до формування відповідної системи взаємовідносин між суб'єктами трудових відносин і державою.

Договірна форма залучення до праці - елемент демократії, найбільш повно опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу у виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей [3, С. 31].

Свобода праці має правове відбиття у договорі, сутністю якого є угода. Трудовий договір є угодою в трудовому праві, що виражає, як правило, вільне волевиявлення відповідних суб'єктів. Свобода суб'єктів виключає примушування до укладення трудового договору, існує певна свобода й в укладенні угоди.

Говорячи про систему договірних відносин, треба звернути увагу на такий момент. Якщо колективний договір і колективна угода служать одночасно і джерелом норм права, і юридичними фактами, то договір - це юридичний факт, що веде до виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

Контракт покликаний забезпечити умови для прояву ініціативи та самостійності робітника, враховуючи його індивідуальні здібності та професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову та соціальну захищеність [4, С. 125].

Інакше кажучи, введення контрактної системи найму робочої сили повинно забезпечити поєднання інтересів працівника, трудового колективу і власника майна підприємства на основі

посилення договірного регулювання, яке здійснюється шляхом вільного волевиявлення.

Сфера використання трудових контрактів розширюється, охоплюючи все нові категорії працівників. Однак аналіз правозастосовної практики висвітлює ряд істотних недоліків, які стосуються юридичної природи контракту, сфери його застосування, кола осіб, з якими він може укладатися, а також підстав для його розірвання [5, С. 154].

Насамперед слід відмітити велику кількість нормативних актів, які регулюють контрактну форму трудового договору, їх суперечливість та невідповідність Конституції України. Це тягне за собою порушення трудових прав працюючих, значно послаблює їх правову та соціальну захищеність. На теперішній час в Україні діє велика кількість законів і нормативних актів в галузі правового регулювання контрактної системи найму, що ускладнює можливість їх правильного застосування [6].

В правозастосовчій практиці нерідко виникають труднощі, пов'язані з визначенням кола осіб, з якими може бути укладений контракт.

На наш погляд, застосування контрактної форми доцільне, насамперед, у тих випадках, коли виконання роботи потребує від виконавця особливих ділових якостей, здібностей і професійних навичок, ініціативи самостійності, відповідальності, а також при необхідності його додаткової економічності, соціальної і правової підтримки. Тому механічне переведення всіх працівників на контрактну форму досить часто невиправдане.

Справедливим є твердження, що контрактна форма трудового договору спрямована на максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, створення додаткових стимуляторів до високопродуктивної праці, покращення врахування інтересів власника, підвищення взаємної відповідальності сторін [7, С. 250-252].

Однак контракт як форма трудового договору має не тільки переваги перед звичайним трудовим договором, а й певні вади. Контракт побудований на строковому характері трудових відносин і посилює залежність трудящих від роботодавців, через що у них з'являється непевненість у майбутньому і стан психологічного дискомфорту. Не випадково фахівці підкреслюють доцільність контракту лише за умови високої культури трудових відносин.

З метою забезпечення захисту трудових

прав найманців працівників законодавством передбачено, що сфера застосування контракту регулюється певними нормами, згідно з якими контракт не може бути укладений у будь-яких умовах, де цього побажає власник або уповноважений ним орган і навіть працівник, а лише там, де це прямо передбачено законодавством.

На нашу думку, та на думку фахівців трудового права, застосування контракту можливе в обов'язковому порядку або за згодою сторін. У першому випадку контракт повинен бути обов'язково укладений, всі інші види трудового договору виключаються, у другому - контракт може бути укладений.

У другому випадку роботодавець не має права вимагати від працівника укладення контракту. Якщо працівник вже обіймає посаду на умовах звичайного безстрокового трудового договору, то з прийняттям відповідного нормативно-правового акту, що передбачає можливість застосування контракту, власник може запропонувати працівникові переукласти звичайний трудовий договір на контракт, але якщо працівник відмовиться, трудові відносини продовжуються у звичайному правовому режимі. Так передбачено законодавством. Однак на практиці тут знову виявляється соціальна й економічна сила роботодавця. Якщо він вирішить укласти саме контракт, то працівник у переважній більшості випадків змушений прийняти такі умови, тому що в протилежному випадку йому залишається лише пошукати рідні безробітних.

Пленум Верховного Суду України в п. 7 постанови № 9 від 06 листопада 1995 року "Про практику розгляду судами трудових спорів" роз'яснив, що власник чи уповноважений ним орган може вимагати від працівника, що працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому випадку, якщо він належить до категорії працівників, з якими відповідно до законодавства може бути укладений контракт. Не можна визнати вдатим таке формулювання - "може бути укладений". У такий спосіб Пленум Верховного Суду України ухилився від конкретного вирішення цього питання, залишивши працівника один на один з роботодавцем [3, С. 32].

Іншим принциповим питанням щодо порядку застосування контрактної форми найму і оплати праці є строки і форми договору.

За існуючим нині визначенням строковими трудовими договорами є такі, що укладаються:

- на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- на час виконання певної роботи;
- у письмовій формі, підписується роботодавцем і працівником.

Контракт оформлюється у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін. За згодою працівника копію цього документа може бути передано профспільшовому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами, і може бути змінений тільки за угодою сторін, теж укладеною в письмовій формі.

Зазначимо, що в чинному законодавстві дуже обмежені випадки, коли строк дії контракту визначається нормою закону. Лише положенням про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що перебуває в загальнодержавній власності, передбачено, що контракт з керівником підприємства може бути укладений на термін від одного до п'яти років.

Поряд з досягненнями у питанні поширення контрактної системи найому існують і певні проблеми. Це, наприклад, не безконфліктні відносини праці з капіталом, які за основними параметрами регулюються удосконаленням соціально-трудового законодавства, а також системною генеральним, регіональним і галузевим тристороннім угод. Партнерство роботодавців і найманців працівників здійснюється у вигляді колективних домовленостей та індивідуальних контрактів, які відображують конкретні умови співробітництва праці та капіталу. І чим більше таких контрактів і договорів, тим тісніша економічна інтеграція соціальних партнерів і більше гармонії в соціально-трудовій сфері [8, С. 129].

Вважаємо за доцільне відмовитись від так званого соціального захисту трудящих і ввести в дію регулятори вільного ринку праці. Серед них принципово важливі справедлива оплата найманої праці, механізм соціального страхування економічних ризиків, втрата працездатності, незалежні інститути урегулювання трудових конфліктів. Причому необхідно виділити особливості найманої праці в аграрному секторі, малому підприємстві та інших сферах діяльності.

Отже, можна дійти висновку, що відсутність необхідних економічних, правових та організаційних засад застосування контрактної системи найманих

та оплати праці працівників не дає змоги створити необхідні умови для ефективного використання в практиці переваг та особливостей цієї форми трудових стосунків. Однак досвід застосування такої системи показує, що контрактні форми організації праці дають можливість стабілізувати кадрову ситуацію на підприємствах і в установах, забезпечують ефективну оплату праці фахівців залежно від кінцевих результатів діяльності працівників.

Сфера застосування контрактної форми трудового договору на даному етапі має бути обмеженою і регулюватись чинним законодавством. Як засіб подолання економічної кризи та підвищення загальної культури трудових відносин контрактна форма трудового договору може бути поширена на всіх працюючих, але лише на добровільній основі.

Контрактна система найому притаманна ринковій економіці, яка в Україні лише набирає оберти. Вона потребує доспрацювання і удосконалення, однак за нею майбутнє.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України. - Офіц. видання. - К.: Консерн "Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. - 104 с.
2. Голошко М., Пастухов В. Право на працю: соціально-правові проблеми зайнятості населення в Україні. Тези доповідей // 36. Конституція і міжнародне право. - К., 1997. - С. 29-34.
3. Волынка К. Забезпечення прав і свобод особи в Україні: теоретичні і практичні аспекти // Право України - 2000. - № 11. - С. 30-32.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне - Х.: Консум, 2000. - 480 с.
5. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. - К., 1997. - С. 154-155.
6. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В.Зуб - 2-е видання, доповнене. - К.: А.С.К., 2002. - 303 с.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. - 2-ге вид., стер. - К.: Вікар, 2004. - 725 с.
8. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. - К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. - 146 с.