

## КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Пашаєв К.М.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доц. Турута О.В.  
Харківський національний університет радіоелектроніки  
(61166, Харків, пр. Науки, 14, каф. філософії, тел. (057)702-1-465)

The article regards a number of peculiarities of making an employment contract. The author dwells upon the issues of declaring an employment contract. Particular attention is paid to the rights of employers and employees. The paper also describes and highlights the causes of possible misunderstandings due to its peculiarities.

Із переходом України до ринкової економіки, відбулися значні зміни не тільки у галузі економіки, а також у правовій сфері регулювання трудових відносин. Тому організація економіки України на ринкових засадах припускає застосування різних правових форм залучення громадян до праці. Однією із цих форм є контракт як вид трудового договору.

Відповідно до ч.3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України): контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. З одного боку, упровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найкваліфікованіших працівників, а також захищати більшою мірою власні інтереси. Ця форма трудового договору дає можливість раціональніше регулювати чисельність та якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості. 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. Проте, з іншого боку, якщо розглядати контракт як різновид строкового трудового договору, тоді працівники, які його уклали, потрапляють в не вигідне становище. Керівник завжди має можливість позбавитися від небажаного працівника як до, так і після закінчення строку дії контракту. Причому в обох випадках практично неможливо довести незаконність дії роботодавця, оскільки, по-перше, в контракті можуть бути передбачені додаткові, порівняно з КЗпП України умови його розірвання, по-друге, закінчення терміну дії контракту є законною підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України. Таким чином, контрактна форма є досить зручною передусім для недобросовісних роботодавців, оскільки за

ініціативою власника чи уповноваженого ним органу працівники автоматично потрапляють у залежне від роботодавця становище. Також у ч. 3 ст. 21 КЗпП України законодавцем зазначено, що умови розірвання договору можуть самостійно встановлюватися сторонами, тому, якщо контракт буде розірваний не з підстав, зазначених у законодавстві, а в самому контракті, то буде застосовуватися п. 8 ст. 36 КЗпП, тобто звільнення за підстав, передбачених самим контрактом. З часом, помилково, контракт почав сприйматися винятково як строковий трудовий договір з додатковими підставами його розірвання. Проте, це не зовсім так, адже сфера застосування контракту визначається законами України. Не зважаючи на норму закону, в Україні останнім часом відбувається необґрунтоване розширення сфери застосування трудового контракту. Це не сприяє створенню умов для повного використання громадянами права на працю, ускладнює становище працівників, знижує реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України. Роботодавець може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту лише у тому разі, коли він належить до категорії працівників, для яких законодавством передбачено таку форму трудового договору як обов'язкову. Порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище порівняно із законодавством України. Якщо чинним законом України не передбачено можливість укладення контракту з працівником на такій посаді, роботодавець і працівник не мають права укласти контракт, хоча б він і укладався за повної згоди сторін і відсутності будь-якого тиску з боку роботодавця.

Враховуючи вищезазначене, існування контракту, який є особливим різновидом трудового договору, не може бути визнано цілком позитивним чи негативним явищем. Правильне застосування контракту допомагає задовольнити інтереси як працівника, так і роботодавця. 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, вважається доцільним звузити таку кількість посад і певним чином їх систематизувати, наприклад, прийнявши окремий закон у цій сфері або принаймні окрему норму в КЗпП. Оскільки чітке визначення сфери застосування і учасників контракту як особливої форми трудового договору має велике теоретичне і практичне значення, оскільки від цього залежать гарантії трудових прав працівників, зайнятих в різних галузях економіки України.