

ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

Буран В.В.

Науковий керівник: доцент Мельничук О.Ф.

Проведено аналіз праць вчених та законодавство України про працю щодо поняття та суті трудового контракту, виносяться пропозиції щодо удосконалення правового регулювання даного інституту права.

Індивідуально-договірний метод регулювання праці реалізується через укладання контрактної форми трудового договору. Даний трудовий договір дає можливість раціональніше регулювати чисельність і якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, підвищувати рівень відповідальності і творчого ставлення працівників до виконуваної роботи. Порівняно з традиційним трудовим договором контракт охоплює ширше коло правовідносин, адекватних ринковій економіці. Він укладається з метою максимального використання індивідуальних особливостей працівника, створення додаткових стимулів для високопродуктивної праці, врахування інтересів виробництва і підвищення взаємної відповідальності сторін.

Контрактна система найму працівників дуже актуальна і популярна серед роботодавців. Однак у чинному законодавстві про працю є ряд недоліків на які необхідно звернути особливу увагу, оскільки практика застосування контрактної форми трудового договору викривила ті хороші наміри, які передбачалися правовою природою контракту. Автор має на увазі недотримання роботодавцями вимог законів щодо сфери застосування контракту та категорій працюючих з якими можна укласти контракти; підстав звільнення, передбачених контрактом, які погіршують становище працівників; існування інших обмежень у контракті для працівників.

Теоретичною основою даного дослідження є наукові праці, присвячені проблемам застосування контрактної форми трудового договору, змісту самого контракту. В основу статті покладені наукові праці Луценка А.С., Паламарчука В., Хусточкіна О. та інших вчених.

Метою даного дослідження є з'ясування правової природи контракту як особливого виду трудового договору в Україні та внесення пропозицій щодо удосконалення правового регулювання даного інституту права.

Легальне поняття контракту дається в ч.3 ст. 21 КЗпП України: "Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін" [1].

Варто відмітити, що в юридичній літературі немає єдиної точки зору з приводу правової природи контракту. Кодекс законів про працю України контракт визначає як особливу форму трудового договору. Виходячи з цього, одні автори вбачають в ньому форму строкового трудового договору, інші - його різновид, треті прийшли до висновку, що це контрактна форма укладання трудового договору [2, 3, 4, 5].

Законодавець трактує контракт насамперед як особливу форму трудового договору. Та, очевидно, це не зовсім правомірно, хоча б з огляду на те, що формою вважається зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю і змістом. А за формою трудовий договір, як уже зазначалося, укладається переважно письмово. Правило ж ст. 24 КЗпП України про те, що контракт обов'язково укладається у письмовій формі практично знімає проблему щодо юридичної природи цієї підстави виникнення трудових правовідносин. Тому контракт — це швидше за усе вид трудового договору, а не форма останнього.

Якщо проаналізувати відповідну словникову літературу, то «договір» і «контракт» це справді слова-синоніми, оскільки обидва ці терміни передбачають встановлення, зміну, припинення суспільних відносин шляхом домовленостей, угод між сторонами договору, контракту. У найновішому тлумачному словнику української мови «контракт», власне, тлумачиться, як письмова угода, договір, за яким сторони, що його уклали, мають взаємні зобов'язання.

На наш погляд, контракт слід розглядати як різновид трудового договору, однак йому повинна відводитися роль дійсно виняткової обставини, яку можна було б застосовувати лише у випадках, які визначалися б законами України щодо певних працівників з метою посилення їх відповідальності за доручену справу. Адже саме ця ідея була покладена в основу запровадження контрактів у нашій країні, але реалізованою вона виявилася не зовсім вдало лише тому, що не було вироблено належного механізму застосування контрактної системи найму на роботу.

Мета контракту – забезпечити умови для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахувати індивідуальні здібності і професійні навички, підвищити взаємну відповідальність, а також забезпечити правовий і соціальний захист працівників. Саме тому КЗпП вказує на особливість контракту, яка полягає в тому, що в ньому можна передбачити положення, котрі виходять за межі, встановлені законодавством про працю. Зокрема, тут передбачається обсяг роботи та вимоги до якості і терміну її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін, умови оплати і організації праці, підстави для припинення й розірвання контракту, соціально-побутові і інші умови, необхідні для виконання взятих сторонами обов'язків. У цьому суть і призначення контракту в трудовому праві.

Аналіз ст.21 КЗпП та інших правових норм, що регулюють трудовий договір, свідчать, що сучасне законодавство не розмежовує, не встановлює суттєвих відмінностей між трудовим договором і його особливою формою -контрактом. Трудовий договір є більш загальним поняттям, збиральною правовою категорією, він включає в себе і контракт як особливий вид трудового договору.

З метою усунення негативних тенденцій щодо застосування контрактної форми трудового договору ми пропонуємо:

1. В законодавчому порядку закріпити термін «трудовий контракт», а не «контракт», оскільки цей термін використовується у підприємницькому, цивільному та інших галузях права, що й призводить до плутанини та ігнорування тих державних гарантій, які передбачені трудовим законодавством. Крім того, запропонований нами термін, розкриє повноту правової сутності контракту, який застосовується у трудових відносинах.

2. У проекті Трудового кодексу чітко визначити поняття контракту наступним чином: «1. Особливим видом трудового договору є трудовий контракт, у якому строк дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального, соціально-побутового забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору встановлюються угодою сторін. 2. Трудовий контракт застосовується у випадках, прямо передбачених чинним законодавством щодо працівників, які працюють або працевлаштовуються за трудовими договорами на визначений строк або на час виконання певної роботи».

3. Розробити спеціальний закон, що передбачатиме принципи правового регулювання укладення і виконання контрактів, дотримання законності при укладенні контракту і виконання його умов. У законі повинні бути чітко сформульовані розділи, що стосуються укладення, зміни і припинення дії контракту, його змісту, сфери дій і гарантій. Закон повинен містити чіткі, зрозумілі і прозорі механізми його реалізації, що виключають різні підходи до тлумачення правових норм, що регулюють контрактну систему найму.

4. Необхідно посилити контроль за дотриманням законодавства про працю з боку Міністерства праці і соціальної політики, а також органів прокуратури щодо тих положень, які регулюють застосування контрактної форми трудових відносин.

Література:

1. Кодекс законів про працю України. – К.: Юрінком Інтер, 2006.

2. Луценко А. С. Некоторые аспекты применения контрактной формы трудового договора// Підприємництво, господарство і право. – 2001. - №1. - С.51-55.

3. Паламарчук В. Контракт як форма реалізації громадянами права на зайнятість// Право України. – 2003. - №8. - С.104-107.

4. Питання застосування контрактної форми трудового договору// Юридичний вісник України. – 2006. - №5. – 4-10 лютого.

5. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практика його застосування) // Право України. - 1995. - № 5-6. - С. 46.