

Проблеми застосування контрактної форми трудового договору

*Стегній С. О., студент гр. Ю-05 юридичного факультету СумДУ
Науковий керівник – Чередниченко Н.В., ст. викладач кафедри права СумДУ*

Поява контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності. Його поява стала одним із способів поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки.

Завдання з'ясувати сутність контракту і доцільність його існування як форми регулювання трудових відносин виникає у зв'язку із тим, що на сьогодні застосування контрактної форми найму має ряд істотних недоліків та проблем. Так, у законодавстві нечітко визначено коло суб'єктів, тобто сторін, які беруть участь в укладанні контракту, що дає змогу багатьом підприємствам зловживати контрактною формою трудового договору. На практиці трапляються також випадки, коли керівники окремих підприємств і галузей народного господарства вважають за необхідне укладати контракт з усіма працівниками, незалежно від їх особистої згоди, розглядаючи контракт як обов'язкову форму трудових відносин. Як негативний наслідок контракту виступає і те, що працівники, які його уклали, потрапляють в невігідне становище, оскільки стають заручниками строку.

Аналізуючи легальне визначення поняття контрактної форми трудового договору, наведеного в ч. 3 ст. 21 КЗпП України, можна зробити висновок, що метою контрактної форми є забезпечення умов для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахування індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності, а також забезпечення їх правового і соціального захисту [1, с.15].

Саме тому КЗпП України вказує на особливість контракту, яка полягає в тому, що в ньому можна передбачити положення, які 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 та організації праці, підстави для припинення і розірвання контракту, соціально-побутові й інші умови, необхідні для виконання роботи.

Разом з тим окремо слід зупинитися на певній невизначеності при застосуванні контрактної форми, оскільки через несуттєві на перший погляд дрібниці, що були допущені законодавцем, ставляться під сумнів усі позитивні аспекти, на закріплення яких було спрямовано контрактну форму.

Непорозуміння починається вже з наданого в ч. 3 ст. 21 КЗпП України визначення контракту як особливої форми трудового договору, в якій строк дії, права та обов'язки, відповідальність, розірвання (дострокове) можуть встановлюватися за угодою сторін [2, с.67].

Якщо розглядати контракт як різновид строкового трудового договору, тоді працівники, які його уклали, потрапляють в невігідне 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 належать до категорії "аутсайдерів", бо автоматично потрапляють у залежне від роботодавця становище. У згадуваній ч. 3 ст. 21 КЗпП України законодавцем зазначено, що умови розірвання договору можуть самостійно встановлюватися сторонами, тому у цьому випадку, якщо контракт буде розірваний не з підстав, зазначених у законодавстві, а сторонами, то буде застосовуватися п. 8 ст. 36 КЗпП (підстави припинення трудового договору), тобто за підстав, передбачених самим контрактом. Це сприяло тому, що контракт почав сприйматися винятково як строковий трудовий договір з додатковими підставами його розірвання [3, с. 14].

Крім того, пропозиція роботодавця укласти контракт в інших випадках, ніж це передбачено законами, значно послаблює гарантії права на працю, оскільки в даному випадку “добровільна” згода працівника в сучасних соціально-економічних умовах та становищі на ринку праці стає примусовою. З цього приводу існує декілька окремих поглядів науковців.

Зокрема, Л. П. Грузінова пропонує розглядати строковий трудовий договір укладений в інтересах працівника тільки в тому випадку, коли його строковість компенсується наданням працівнику будь-яких переваг [4, с.107]. Проте головною перевагою все-таки варто визнати безстроковість трудових відносин, саме на її захист і спрямована ст. 23 КЗпП.

Таким чином, поряд із свавіллям роботодавця існує ще й проблема застосування контрактної форми без достатніх на те правових підстав, що спричинює масове укладення договорів за контрактною формою.

Розгляд проблем запровадження і функціонування в Україні контрактної форми трудового договору має як теоретичне, так і практичне значення. Теоретичне — полягає в тому, що вирішувати питання необхідно спочатку в плані вибору напряму правового регулювання, рамок державного регламентування при врахуванні світової теорії і практики, адже застосування трудового контракту в іноземних країнах має давню історію діяльності. Практичне застосування можливе при створенні нормативної бази, оскільки вона формується на основі теоретичних розробок.

Порівняно з трудовим договором у його стандартному розумінні та вживанні нині контракт є більш прийнятною формою врегулювання 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 та роботодавця. Однак якщо в праві західних країн градація трудових договорів та їх регламентація, їх роль у врегулюванні відносин трудового найму є більш визначені та узгоджені, то в українській правозастосовній практиці та в законодавстві така гнучка і вигідна форма врегулювання трудових відносин, як контракт, використовується із численними порушеннями, що насамперед обумовлено плутаниною у визначенні ієрархії та класифікації трудових договорів, а також співвідношення строкових трудових договорів і контракту. Головна проблема - в невизначеності правового регулювання строкових трудових договорів.

Література:

1. Сахненко М. М. Контрактна форма трудового договору : Порядок укладання контракту / М. М. Сахненко // Юридичний Вісник України. - 2001. - 15-21 лютого. - С. 4
2. Варуха Г. Д. Контрактна форма наймання на роботу / Г. Д. Варуха // Справочник кадровика. -2003. -№ 6. - С. 67-69
3. Питання застосування контрактної форми трудового договору // Юридичний Вісник України. - 2006. - № 5. - С. 14
4. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін - К. : МАУП, 2003. - 128с.

Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства: матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. — Суми: СумДУ, 2013. — С. 201-202.