

Д. Шпак,
науковий керівник – Т.В. Шлапко,
ДВНЗ “Українська академія банківської справи НБУ”

РЕАЛІЇ ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

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. 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. 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.

Говорячи про строковість, слід врахувати, що на даний момент, відповідно до нової редакції ст. 23 КЗпП України, строковий трудовий договір повинен укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи, а також в інших випадках, передбачених законами. Необхідно підкреслити, що доповнення відтворює норму рекомендації МОП 166 “Про припинення трудових відносин за ініціативою підприємця”, прийняту в 1982 році з урахуванням міжнародної громадської думки, яка вимагає обмеження укладення строкових трудових договорів.

Проте необхідно зазначити, що законодавець не визначив чіткого механізму реалізації цієї прогресивної норми. Вона сформульована в загальному вигляді, не конкретизована, таким чином, він не виключає можливості оминати її на практиці шляхом довільного тлумачення, оскільки поняття характеру роботи або умов її виконання є досить оціночними. 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, А.Ф. Нуртдінова пропонує розглядати строковий трудовий договір укладений в інтересах працівника тільки в тому випадку, коли його строковість компенсується наданням працівнику будь-яких переваг. 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. У ч. 3 ст. 21 КЗпП України зазначено, що коло осіб, з якими може бути укладений контракт, визначається законами України. На практиці це не завжди враховується. Згідно з даними Мінпраці контракт на окремих підприємствах нав’язується всім категоріям працівників, включаючи технічний та обслуговуючий персонал, а іноді укладення контракту є обов’язковою умовою прийняття на роботу. Тому доцільно було б прийняти єдиний закон, який би містив конкретний перелік працівників, з якими повинен укладатися контракт.

Враховуючи вищезазначене низьку ефективність застосування контрактної форми можливо подолати лише внесенням істотних змін у трудове законодавство.