

**Гребенюк В. В.,**  
здобувач кафедри правознавства  
Юридичного факультету  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля

## ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ УКЛАДЕННЯ КОНТРАКТУ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

*У роботі розглянуто особливості укладення контракту у сфері трудових правовідносин, що відрізняють його з-поміж інших трудових договорів, на підставі чого зроблено певні висновки. Зазначено, що як важливий інститут трудового права, контракт є головним регулятором правовідносин, що складаються на ринку праці; представляє найважливішу форму реалізації громадянами конституційного права на працю і його гарантій, а також на вільний вибір виду зайнятості. Його роль визначається тим, що він служить основною формою залучення до праці і розподілу робочої сили в системі підприємств і організацій, що функціонують на базі всіх форм власності; підвищує взаємну відповідальність роботодавця і працівника, дозволяє поставити оплату праці у залежність від її результатів. Будучи особливим видом трудового договору, контракт спрямований на проведення ефективної кадрової політики; забезпечення умов для ініціативи і самостійності працівника з врахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок; підвищення взаємної відповідальності сторін; правову і соціальну захищеність працівника; забезпечення поєднання інтересів працівника, власника майна підприємства і трудового колективу, тобто виступає важливим елементом соціального партнерства.*

*Зауважено, що відмінність контракту від звичайного трудового договору полягає в наступному: контракт обов'язково укладається в письмовій формі; у ньому можуть передбачатися додаткові (крім зазначених законодавством) підстави щодо його розірвання; має строковий характер; у разі його дострокового розірвання передбачає зобов'язання власника або уповноваженого ним органу щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові; сфера застосування контракту визначається законами України. Нині контрактна форма трудового договору широко застосовується на підприємствах і в організаціях різних форм власності, в тому числі у закладах освіти, науково-дослідних інститутах, засобах масової інформації та найбільш ефективно використовується на спільних підприємствах за участі іноземного капіталу.*

**Ключові слова:** *контракт, особливості укладення, трудові відносини, роботодавець, працівник, трудовий договір.*

*The paper considers the peculiarities of concluding a contract in the field of labor relations, which distinguish it from other employment contracts, on the basis of which certain conclusions are made. It is noted that as an important institution of labor law, the contract is the main regulator of legal relations in the labor market; represents the most important form of realization by citizens of the constitutional right to work and its guarantees, and also to a free choice of a type of employment. Its role is determined by the fact that it serves as the main form of labor involvement and distribution of labor in the system of enterprises and organizations operating on the basis of all forms of ownership; increases the mutual responsibility of the employer and the employee, allows you to make wages dependent on its results. As a special type of employment contract, the contract is aimed at conducting an effective personnel policy; providing conditions for the initiative and independence of the employee, taking into*

*account his individual abilities and professional skills; increasing the mutual responsibility of the parties; legal and social protection of the employee; ensuring the combination of interests of the employee, the owner of the property of the enterprise and the workforce, ie is an important element of social partnership.*

*It is noted that the difference between a contract and a regular employment contract is as follows: the contract must be concluded in writing; it may provide additional (in addition to those specified by law) grounds for its termination; has a term character; in case of its early termination, provides for the obligation of the owner or his authorized body to compensate for moral and material damage caused to the employee; the scope of the contract is determined by the laws of Ukraine. Currently, the contractual form of employment contract is widely used in enterprises and organizations of various forms of ownership, including educational institutions, research institutes, the media and is most effectively used in joint ventures with foreign capital.*

**Key words:** *contract, peculiarities of conclusion, labor relations, employer, employee, employment contract.*

**Постановка проблеми.** Серед договорів, які безпосередньо впливають на факт виникнення трудових правовідносин, особливе місце займає контракт. Це угода, що має законну силу, між двома і більше сторонами про вчинення чи невчинення певних дій. Відповідно до ст. 43 Конституції України [1] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Працівники реалізують право на працю, укладаючи трудовий договір про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, в тому числі трудовий договір у формі контракту.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП [2] контракт – це особлива форма трудового договору, в якому строк його чинності, права, обов’язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Мета його укладання – максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін тощо. Контрактна форма найму покликана забезпечити поєднання інтересів працівника, власника майна підприємства і трудового колективу, тобто є важливим елементом соціального партнерства.

**Аналіз останніх досліджень.** У різні історичні періоди дослідженням проблем застосування контракту займалися такі відомі вчені-трудовики, як М. Г. Александров, П. А. Бущенко, В. С. Венедітков, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

**Мета статті** розглянути особливості укладення контракту у сфері трудових правовідносин, що відрізняють його з-поміж інших трудових договорів, на підставі чого зробити певні висновки.

**Виклад основного матеріалу.** Оформлення трудових відносин за посередництвом трудового контракту широко застосовується в країнах з ринковою економікою. Це відносно нова правова модель підбору, розподілу і використання кадрів на підприємствах усіх форм власності, який знайшов своє закріплення і в законодавстві України. Нині контрактна форма трудового договору широко застосовується на підприємствах і в організаціях різних форм власності, в тому числі у закладах освіти, науково-дослідних інститутах, засобах масової інформації та найбільш ефективно вона використовується на спільних підприємствах за участі іноземного капіталу. Він укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений

строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством, а також для максимального використання індивідуальних здібностей працівника, наданням додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення максимальної відповідальності його сторін тощо.

Контракт виступає головним регулятором правовідносин, що складаються на ринку праці, основною формою залучення до праці і розподілу робочої сили в системі підприємств і організацій, які функціонують на базі всіх форм власності. Як особливий вид трудового договору – контракт має свої особливості. Зупинимося на них детальніше.

По-перше це укладення контракту за домовленістю сторін, завдяки чому роботодавець отримує можливість найбільш якісно та раціонально здійснювати підбір професійних працівників, а працівник, у свою чергу, може отримати додаткові пільги, гарантії та найбільш підходящі для нього умови праці, що дає змогу та викликає бажання більш повноцінно та цілеспрямовано вкладати свої професійні знання та навички в працю на користь роботодавця.

Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників [3] регулюються питання, які можуть бути вирішені за домовленістю сторін та зазначені у змісті контракту. Слід зазначити, що такий детальний перелік умов, що можуть включатися до змісту контракту, свідчить знову ж таки про імперативність регулювання порядку укладення контракту, який запроваджено як диспозитивний елемент, що передбачає визначення змісту контракту за домовленістю сторін. Однак завдяки такому детальному імперативному регулюванню контракт частково втрачає свою сутність, оскільки, питання які нібито залишені законодавцем на домовленість сторін детально розписані у положенні як такі, які можуть та не можуть бути встановлені. Незважаючи на те, що цей перелік не є вичерпним, все ж таки його наявність, хоча й приховано, суттєво звужує коло питань, стосовно яких власне можуть сторони домовитись. Для врегулювання особливостей змісту контракту з урахуванням максимального захисту працівника достатнім було б визначити коло питань, які не можуть визначатися або змінюватися за домовленістю сторін та питань, в яких становище працівника не може бути погіршене порівняно з вимогами, встановленими законодавством, як, наприклад, строки відпустки, мінімальний розмір оплати праці тощо. Всі інші питання повинні встановлюватись, виходячи з їх необхідності або зайвості за домовленістю сторін у кожному конкретному випадку. Адже діюче Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників створює двозначність у розумінні його змісту з тієї точки зору, що певні питання змісту контракту зазначені в Положенні як такі, які можуть установлюватися в контракті за домовленістю сторін, а інші, які не зазначаються в указаному переліку й у той же час не є забороненими залишаються у невизначеному становищі та досить часто не зазначаються в контракті як нібито необов'язкові, що призводить до можливості зловживань з боку роботодавця.

По-друге, це обов'язкова письмова форма. Так, відповідно до ст. 24 КЗпП України контракт має бути укладений лише у письмовій формі, тобто він не може бути оформлений тільки шляхом видання наказу про прийняття на роботу. Як зазначають І. В. Зуб й В. Г. Ротань [4], для укладення контракту необхідно, аби сторони підписали документ під таким заголовком. Така позиція цілком правильна з точки зору поняття контракту, як і трудового договору. Це пов'язано з тим, що цілковито визначити всі питання, щодо яких дійшли згоди сторони можливо лише у письмовому документі. Саме тому дотримання обов'язкової письмової форми контракту досить важлива для обох сторін. Якщо контрактом за сторонами закріплюються, приміром, додаткові обов'язки сторін, які не зазначені у КЗпП, відсутність письмового підтвердження встановлення таких обов'язків у майбутньому може ускладнювати як процес праці, так і вирішення спорів з цього приводу.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників вірно зазначає, що саме контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу з дня, встановленого у

контракті за угодою сторін (п. 7), а не навпаки. Тобто, момент укладення контракту за законодавством передують видання наказу (розпорядження) роботодавця щодо прийняття на роботу працівника. Більш того, контракт є підставою для видання такого наказу, а отже у випадках, коли особа реалізує своє право на працю шляхом укладення контракту, останній стає підставою для виникнення трудових відносин. Такий причинно-наслідковий зв'язок між укладенням контракту та виникненням трудових відносин між сторонами є більш правильним, аніж той, який передбачений КЗпП України для трудового договору (підміна змісту «укладення трудового договору» прийняттям на роботу). Як зазначає О. А. Грішнова [5], трудовий контракт – це індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір. Його формальний характер означає, що він укладається згідно з діючими правилами у письмовій формі, у 2-х екземплярах та підписується роботодавцем і працівником, зберігається в кожній зі сторін. Вважається, що таке оформлення сприяє дотриманню умов угоди. Ці положення є вкрай важливими для укладення контрактів, оскільки саме письмовий документ із назвою «трудовий контракт» є гарантією дотримання та можливості захисту прав сторони, що закріплені у ньому. В той же час у разі виникнення спірної ситуації, контракт стає головним доказом у справі. Саме тому, нормативно закріплюючи обов'язкову письмову форму для контрактів, законодавець намагався захистити права та свободи сторін у тій частині, в якій вони виходять за межі регулювання КЗпП України.

Істотною умовою контракту також є вимога про конфіденційність його положень, які не регулюються чинним законодавством, вона закріплена в п. 6 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників. Це забезпечує захист особистої інформації у відношенні до особи працівника та певним чином гарантує особі захист від дискримінації.

У той же час вищевказані особливості контракту, хоча й покликані забезпечити його індивідуалізацію, при цьому можуть суттєво обмежувати правове становище працівника. Ураховуючи недосконалість законодавства та невірноважену, протирічливу вітчизняну практику застосування контракту, а також слабкість сторони працівника внаслідок високої матеріальної та соціальної залежності від праці та роботодавця, з'явилася необхідність в обмеженні сфери застосування контракту. Питання щодо сфери його застосування є однією з найважливіших вирізняючих ознак контракту, яка викликає багато протиріч та спорів. Це питання протягом багатьох років вивчається та вдосконалюється як на рівні юридичної науки трудового права, так і законодавчої діяльності. Однак і досі сфера застосування контракту не може бути визнана конкретною та стабільною. Причиною цієї нестабільності є, перш за все, хаотичність та несистематизованість законодавства, а також брак єдиного загального критерію, згідно якого визначається категорія працівників та посад, з якими та на які можливе, а іноді й необхідне, застосування укладення контракту. Саме тому визначення сфери укладання контрактів є важливим для вітчизняного ринку праці.

Правовим підґрунтям для застосування контракту, як особливого виду трудового договору є ст. 21 КЗпП України, яка зазначає, що сфера застосування контрактів визначається виключно законами. Тобто, контракт було можливо застосувати лише тоді, коли дозвіл на його застосування містився у законодавстві. При цьому термін «законодавство» у нормативно-правових актах використовується в широкому розумінні, отже випадки, коли роботодавець міг застосувати контракт визначалися законами та підзаконними нормативними актами, за умови, що органам виконавчої влади, які видали такий акт, делеговано право регулювання трудових відносин з відповідних питань. Присвоєння органами виконавчої влади права визначення сфери застосування контрактів, визначення ними змісту контрактів і порядку їх укладення самовільно є незаконним згідно ст. 21 КЗпП України. Однак на практиці фактично ця заборона майже не діяла, й таке право досить часто присвоювалося органами самовільно. Невпорядковане та хаотичне застосування контракту та самовільне присвоєння органами виконавчої влади права визначення сфери застосування контрактів стало поштовхом до конституційного звернення Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої ст. 21 КЗпП. Конституційний

Суд України, розглянувши це звернення, визнав, що обсяг поняття «законодавство», який використовується у Кодексі, є невизначеним. Конституційний Суд України у п. 5 Рішення у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9 липня 1998 р., №12-рп/98 [6] також зазначив, що незважаючи на застереження, що містяться в КЗпП України та інших актах трудового законодавства й спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися не вигідні для працівника умови. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною. Останнім часом відбувається необґрунтоване розширення сфери застосування контракту, яка виходить навіть за межі, визначені законами України, актами Президента та Кабінету Міністрів України. Таким чином, Конституційний Суд підтвердив негативний вплив широкого розповсюдження контракту на становище працівника на ринку праці.

Однак своїм рішенням Конституційний Суд України визначив обсяг терміну «законодавство», що вживається у КЗпП України, зазначивши, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України, зазначивши неможливість включення до його обсягу нормативно-правових актів міністерств та відомств. При цьому Конституційний Суд України визнав за доцільне подальше обмеження визначення сфери застосування контракту лише законами (приміром, укладення контракту передбачають Закони України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність», «Про фермерське господарство», «Про товарну біржу», «Про залізничний транспорт», «Про культуру»). Це здається більш правильним з точки зору розгляду розвитку сучасного трудового законодавства на шляху до більш диспозитивного правового регулювання. Отже, укладення контракту у випадках, не передбачених законами України, не допускається, оскільки знижує рівень соціальної захищеності працівників, а також суперечить вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 158 (1982 року), ратифікованої Україною 4 лютого 1994 р.

Що ж стосується сфери укладення контракту за угодою сторін, слід зазначити, що в цьому випадку, роботодавець не має право вимагати від працівника укладення контракту. Право роботодавця на укладення контракту з категорією працівників, стосовно яких законами передбачена можливість укладення контракту за угодою сторін обмежується лише можливістю запропонувати працівникові контрактну форму трудового договору. При цьому працівник, який раніше вступив у трудові відносини із роботодавцем на підставі звичайного трудового договору у разі відмови на пропозицію роботодавця укласти контракт, не може бути звільнений та продовжує працювати за трудовим договором у звичайному правовому режимі. Як зазначають І. В. Зуб й В. Г. Ротань, поява у вітчизняному трудовому праві інституту контракту, який укладається при прийнятті на роботу, в принципі, не передбачала загального поширення цієї форми трудового договору. За логікою речей, ця форма трудового договору має використовуватися в окремих, виняткових випадках, і в силу цієї винятковості законодавець і дозволив сторонам трудового договору в формі контракту самим установлювати права, обов'язки та відповідальність сторін [4]. Забороняється також укладати контракт з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Саме тому, досить важливим на етапі реформування правової основи укладання контракту є визначення критеріїв, за якими повинні виокремлюватися категорії працівників, з якими може бути укладений контракт. Основою цих критеріїв можуть бути особливості праці чи її умови, особливості підприємства або установи роботодавця, посади, на яку претендує працівник або індивідуальні особливості особи працівника, що вимагають особливого підходу до процесу

праці та трудових відносин із працівником, які відрізняються від установлених законодавством про працю.

**Висновки.** Підводячи підсумок вищевикладеному можемо зазначити, що як важливий інститут трудового права, контракт є головним регулятором правовідносин, що складаються на ринку праці; представляє найважливішу форму реалізації громадянами конституційного права на працю і його гарантій, а також на вільний вибір виду зайнятості. Його роль визначається тим, що він служить основною формою залучення до праці і розподілу робочої сили в системі підприємств і організацій, що функціонують на базі всіх форм власності; підвищує взаємну відповідальність роботодавця і працівника, дозволяє поставити оплату праці у залежність від її результатів. Будучи особливим видом трудового договору, контракт спрямований на проведення ефективної кадрової політики; забезпечення умов для ініціативи і самостійності працівника з врахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок; підвищення взаємної відповідальності сторін; правову і соціальну захищеність працівника.

Відмінність контракту від звичайного трудового договору полягає в наступному: контракт обов'язково укладається в письмовій формі; у ньому можуть передбачатися додаткові (крім зазначених законодавством) підстави щодо його розірвання; має строковий характер; у разі його дострокового розірвання передбачає зобов'язання власника або уповноваженого ним органу щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові; сфера застосування контракту визначається законами України.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Додаток). Ст. 375.
3. Про затвердження Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170. URL: <http://www.rada.gov.ua>
4. Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 2005. URL: <http://studrada.com.ua>
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручн. Київ: Знання, 2004. 535 с.
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну "законодавство") від 09.07.1998 р. №12-рп/98. Офіційний вісник України. 1998. № 32. Ст. 59.