

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

ВПЛИВ КОНТРАКТУ НА ПЕРЕБІГ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті висвітлюються питання впливу контракту на перебіг трудових відносин. Зроблено висновок, що контракт як особливу форму трудового договору доцільно застосовувати тільки у тих випадках, коли йдеться про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладаються важливі обов'язки, коли виконання трудових функцій або роботи вимагає від виконавця особливої професійної підготовки, творчих здібностей, підприємницьких, ділових якостей, самостійності та відповідальності. З огляду на це звичайно, необхідна більш детальна регламентація застосування частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України. Оскільки, працівникам, з якими укладаються контракти, необхідно створити режим найбільшого сприяння, встановивши більш високий рівень матеріального стимулювання у порівнянні із законодавством. Контракт виступає не лише як юридичний факт, а й як засіб договірної регулювання, оскільки при укладенні контракту сторони можуть виходити за межі сфери нормативного правового регулювання. Зауважено, що укладення контракту між працівником і роботодавцем впливає на створення гнучкої системи найму певної категорії працівників, а ніж укладення трудового договору; впливає не тільки на трудові відносини, а певним чином на майнові відносини сторін – працівника й роботодавця.

Зазначено, що контракт як особлива форма трудового договору покликаний забезпечувати гнучкість в регулюванні трудових відносин з різними категоріями працівників, стимулювати підвищення взаємної зацікавленості працівника і роботодавця в результатах трудової діяльності, підтримувати належний рівень трудової дисципліни, сприяти мобільності трудових ресурсів і виконувати ряд інших завдань в сучасних умовах пандемічного існування населення. Зауважено, що існує нагальна потреба ґрунтовного вивчення правової специфіки змісту контракту з метою ефективного впливу на перебіг трудових відносин, а також оновлення нормативно-правової бази з порушеного питання.

Ключові слова: *контракт, трудовий договір, працівник, роботодавець, трудові відносини, індивідуалізація праці, гнучка система найму працівників.*

The article covers the impact of the contract on the employment relationship. It is concluded that the contract as a special form of employment contract should be used only in cases where it is about hiring highly qualified professionals who have important responsibilities, when the performance of labor functions or work requires the executor of special training, creativity, entrepreneurship, business qualities, independence and responsibility. In view of this, of course, more detailed regulation of the application of part three of Article 21 of the Labor Code of Ukraine is needed. Because contract workers need to create the most-favored-nation treatment by setting a higher level of financial incentives than the law. The contract acts not only as a legal fact, but also as a means of contractual regulation, because when concluding a contract, the parties may go beyond the scope of regulatory legal regulation. It is noted that the conclusion of a contract between an employee and an employer affects the creation of a flexible system of hiring a certain category of employees, rather than the conclusion of an employment contract; affects not only the employment relationship, but in some way the property relations of the parties - the employee and the employer.

It is noted that the contract as a special form of employment contract is designed to provide flexibility in regulating labor relations with different categories of employees, stimulate mutual interest of

employees and employers in performance, maintain proper discipline, promote labor mobility and perform a number of other tasks in modern conditions of pandemic existence of the population. It is noted that there is an urgent need for a thorough study of the legal specifics of the content of the contract in order to effectively influence the course of labor relations, as well as updating the regulatory framework on the issue.

Key words: *contract, employment contract, employee, employer, labor relations, individualization of labor, flexible system of employment.*

Постановка проблеми. У сьогоднішніх умовах пандемії, коли Україна, як і більшість країн світу, стикнулася з проблемою гідного рівня життя населення, вкрай актуальним постають питання трудових відносин. У статті 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

Регулювання трудових відносин має довгу історію. Праця, як основа економіки, розвитку та самореалізації людини, є вкрай важливою для будь-якого суспільства, незалежно від того, на якому етапі розвитку воно перебуває. Навзагал можна виокремити регулювання відносин у сфері праці на ті, які розвивалися еволюційним шляхом, та ті, які розвиваються революційним.

Аналіз останніх досліджень. Значна частина науковців цікавилися проблемами правового регулювання виникнення трудових відносин на підставі контракту, а саме: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Л. П. Гаращенко, Я. І. Безугла, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, І. В. Зуб, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, В. П. Пастухов, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипо, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші.

Мета статті розглянути питання впливу контракту на перебіг трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Як слушно зазначає М. М. Шумило права природа трудових відносин є договірною, саме в глибинах приватного права зародилося трудове право, набуло рис автономності та виокремилася в окремий блок правових норм, який посідає чільне місце разом з нормами цивільного права. Революційні зміни, трудові норми перемістили із приватного права в публічне, які із диспозитивних стали імперативними. Таким чином, договірні відносини залишилися тільки в назві «трудова угода», які містилися в трудовому законодавстві, але договірна складова була повністю нівельована [2].

Одною з перших ознак дерегуляції у сфері праці були зміни 1991 року до ст. 21 КЗпП тоді ще УРСР, яку доповнено частиною третьою «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. Сфера застосування контракту визначається законодавством» [3].

Тобто, 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 наймані праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки. З моменту його появи у 1990-х роках і до сьогодні навколо співвідношення контракту і трудового договору тривають дискусії. Одні автори ототожнюють ці поняття і не проводять між ними ніякої різниці, другі - не ототожнюють ці категорії, однак і критично проти ототожнення не виступають, в результаті чого має місце будь-яке тлумачення, як таке, що ототожнює, так і таке, що розрізняє ці поняття; треті (яких, до речі,

найбільша кількість) – досить різко виступають проти ототожнення і наводять суттєві відмінні ознаки першого та другого. Пошук вірного рішення ускладнюється ще й тим, що, по-перше, сучасне трудове законодавство не встановлює різниці між контрактом і трудовим договором, використовуючи ці поняття як рівнозначні - «трудовий договір (контракт)»; по-друге, історія існування цього виду трудового договору ще досить незначна і, відповідно, вирішити, чи є від нього користь, досить складно; по-третє, законодавство про працю в економічно розвинених країнах світу поділу на такі види трудового договору не містить.

Контракт дозволяє індивідуалізувати умови праці з урахуванням особливостей кваліфікації працівника, його ділових якостей, специфіки виконання роботи. Він може містити широкий перелік умов, обумовлених безпосередньо сторонами, в тому числі з питань організації праці, його стимулювання, соціально-побутового забезпечення, відповідальності та інше. Тобто ми можемо говорити, що контракт гнучко регулює трудові відносини. Про це доречі вказує і А. П. Назимов, контракт як найбільш «гнучка форма» трудового договору має укладатися вибірково. Здебільшого це стосується висококваліфікованих спеціалістів. Як вказує автор, контракт дозволяє врахувати їх індивідуальні здібності і професійні навички з метою забезпечення умов для прояву ініціативи, підвищення взаємної відповідальності сторін, правової та соціальної захищеності працівників [4, с. 7].

Водночас, загальною проблемою при застосуванні контракту як виду трудового договору є його недостатньо чітка й повна урегульованість нормами права. Застосування контракту, на думку О. Гаврилюка, є значним кроком вперед нашої держави у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин. Але необхідне подальше його доопрацювання та вдосконалення, що дозволить ефективніше вирішувати розбіжності в трудовій сфері [5, с. 76].

Саме тому Конституційний Суд України 9 липня 1998 року розглянув на пленарному засіданні у письмовому слуханні справу про офіційне тлумачення положення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України, за яким сфера застосування контрактної форми трудового договору визначається законодавством.

Підґрунтям для цього конституційного подання стала розгалужена і багаторівнева система джерел трудового права, яка дістала своє відображення у термінах, що використовуються в Кодексі законів про працю України. Зокрема, такі терміни, як «закони», «законодавчі акти», «законодавство», «міжнародні договори», «договір», «угода», що вживаються у Кодексі, визначають певний вид нормативних актів, які залежно від предмета регулювання трудових відносин регламентують інститути трудового права, конкретні трудові відносини чи їх окремі елементи [6].

Якщо проаналізувати більш детально, то можна визначити, що найбільш поширеним у Кодексі законів про працю України є термін «законодавство». Стаття 4 Кодексу визначає, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України про працю, прийнятих відповідно до нього.

Виходить так, що термін «законодавство» досить широко використовується у правовій системі в основному у значенні як сукупності законів та інших нормативно-правових актів, які регламентують ту чи іншу сферу суспільних відносин і є джерелами певної галузі права.

Конституційний Суд України визначив, що у Кодексі законів про працю України термін «законодавство» в цілому вживається у широкому значенні, хоча його обсяг чітко не визначено.

Зважаючи на те, що під час укладання контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися не вигідні для працівника умови: зокрема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною.

Хоча Конституційний Суд України і зосередив свою увагу, що останнім часом відбувається необґрунтоване розширення сфери застосування контракту, яка виходить навіть за

межі, визначені законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Все це не сприяє створенню умов для повного здійснення громадянами права на працю, ускладнює становище працівників, знижує реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України. Водночас, у своєму рішенні № 12-рп/98 Конституційний Суд України зробив висновок, що термін «законодавство», що вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, 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 [6].

Інше питання впливу контракту на перебіг трудових відносин полягає в тому, що враховуючи, дійсно контракт є особливою формою трудового договору, чи поширюються в повному обсязі гарантії, які відображені у статті 46 Конституції України? Через брак достатнього нормативного регулювання процедурних питань щодо реалізації права на працю шляхом укладення контракту на практиці виникає неоднакове розуміння і реалізації гарантій.

Так, Жабо Т. М. звернулася до Конституційного Суду України з клопотанням розглянути питання щодо відповідності Конституції України положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України, відповідно до яких не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці; це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації [8].

Суб'єкт права на конституційну скаргу вважає, що висновок, викладений Верховним Судом в остаточному судовому рішенні у його справі, згідно з яким оспорювані положення Кодексу не поширюються на трудові правовідносини, які виникли на підставі трудового контракту, призводить до порушення його конституційних прав та погіршує умови праці працівників певних категорій.

Тобто, автор клопотання вважає, що надання власнику або уповноваженому ним органу права звільняти працівника в день його перебування на лікарняному на підставі припинення строкового трудового контракту ставить такого працівника в нерівні умови порівняно з іншими працівниками, трудові правовідносини яких не врегульовані контрактом, та призводить до порушення гарантій захисту від незаконного звільнення.

Конституційний Суд України доречно визначив, що істотними умовами укладення контракту є передбачення строку його дії, підстав його припинення чи розірвання. Таким чином, контракт укладається на строк, який встановлюється за погодженням сторін та містить чітке зазначення, коли розпочинається строк дії контракту та коли він закінчується [8].

Водночас, слід акцентувати увагу, на тому, що зазначене вище не може бути підставою для незастосування до працівників, які працюють відповідно до укладеного контракту, положень частини третьої статті 40 Кодексу, і такі працівники не можуть бути звільнені в день тимчасової непрацездатності або в період перебування у відпустці, оскільки це зумовить нерівність та дискримінацію цієї категорії працівників, ускладнить їх становище та знизить реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України.

З огляду на це Конституційний Суд України зазначає, що не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватися з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів.

Положеннями частини третьої статті 40 Кодексу закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути

реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці.

Таким чином, нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій.

На наш погляд контракт як особливу форму трудового договору доцільно застосовувати тільки у тих випадках, коли йдеться про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладаються важливі обов'язки, коли виконання трудових функцій або роботи вимагає від виконавця особливої професійної підготовки, творчих здібностей, підприємницьких, ділових якостей, самостійності та відповідальності. З огляду на це звичайно, необхідна більш детальна регламентація застосування частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України. Ми переконані, що працівникам, з якими укладаються контракти, необхідно створити режим найбільшого сприяння, встановивши більш високий рівень матеріального стимулювання у порівнянні із законодавством. Контракт виступає не лише як юридичний факт, а й як засіб договірною регулювання, оскільки при укладенні контракту сторони можуть виходити за межі сфери нормативного правового регулювання. Ми можемо говорити, що укладення контракту між працівником і роботодавцем впливає на створення гнучкої системи найму певної категорії працівників, а ніж укладення трудового договору. Також слід зауважити, що контракт впливає не тільки на трудові відносини, а певним чином на майнові відносини сторін – працівника та роботодавця.

Висновки. Таким чином, контракт як особлива форма трудового договору покликаний забезпечувати гнучкість в регулюванні трудових відносин з різними категоріями працівників, стимулювати підвищення взаємної зацікавленості працівника і роботодавця в результатах трудової діяльності, підтримувати належний рівень трудової дисципліни, сприяти мобільності трудових ресурсів і виконувати ряд інших завдань в сучасних умовах пандемічного існування населення. Існує нагальна потреба ґрунтовного вивчення правової специфіки змісту контракту з метою ефективного впливу на перебіг трудових відносин, а також оновлення нормативно-правової бази з порушеного питання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Шумило М. М. Трудовий контракт як ефективний інструмент регулювання відносин у сфері праці: актуальна практика Верховного Суду. *Судебно-юридическая газета*. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/151088-trudoviy-kontrakt-yak-efektivniy-instrument-regulyuvannya-vidnosin-u-sferi-pratsi-aktualna-praktika-verkhovnogo-sudu?fbclid=IwAR1TA7Ncl7XkFuGLxj3BRnQMrIkj-lT4EluOJHuz4Yz9ZkrKzXyE9gJamnQ>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
4. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту. *Право України*. 1999. №8. С. 74-76.
5. Назимова А. П. Социально-экономические проблемы продвижения ИТР на промышленном предприятии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ленинград, 1971. 16 с.
6. Рішення Конституційного Суду України від 09.07.1998 р. № 12-рп/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>
7. Рішення Конституційного Суду України від 04.09.2019 р. №6-р(П)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>