

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.1-1.36>**В. В. Гребенюк**здобувач кафедри правознавства  
Юридичного факультету  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля

## КОНТРАКТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті розглянуто контракт у трудовому праві як особливий вид трудового договору, зокрема проаналізовано погляди науковців щодо порушеного питання, на підставі чого зроблено певні висновки. Зазначено, що в сучасних умовах господарювання контракт є дієвим засобом регулювання правовідносин із таким суб'єктом трудового права, як працівник, порядок укладення трудового контракту з останнім може містити певні умови, які є відмінними від трудового договору, що не дає підстав включати сферу трудових відносин до цивільного права. Його поява стала одним із способів поглиблення індивідуального договірної характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки. Оформлення трудових відносин за посередництвом трудового контракту широко застосовується в країнах з ринковою економікою. Найм за контрактом, як відносно нова правова модель підбору, розподілу і використання кадрів на підприємствах всіх форм власності, закріплений і в законодавстві України.

Контракт у трудовому праві визначено як особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівників, умови розірвання трудового договору, у тому числі дострокового, можуть устанавлюватись угодою сторін. Він спрямований на забезпечення умов для прояву ініціативи і самостійності працівника, з огляду на його індивідуальні здібності, професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Також слід зазначити, що контракт є гнучкою формою регулювання трудових правовідносин і може забезпечити їх достатню гнучкість, забезпечити більшу свободу трудових правовідносин, а саме встановлювати положення, які не врегульовані законодавством, створювати нові соціальні гарантії щодо працівників, устанавлювати нові режими організації праці тощо.

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

**Постановка проблеми.** Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. 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. 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 договірної характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки.

Оформлення трудових відносин за посередництвом трудового контракту широко застосовується в країнах з ринковою економікою. Найм за контрактом, як відносно нова правова модель підбору, розподілу і використання кадрів на підприємствах всіх форм власності, закрі-

плений і в законодавстві України. Так, замість стандартного трудового договору у деяких випадках може бути укладено контракт. За своєю природою він є різновидом трудового договору, який передбачає вищий ступінь договірної свободи. Письмова форма контракту дозволяє більш чітко визначити права й обов'язки сторін. Укладення контрактів регулюється ст. 21 Кодексу законів про працю України, а також низкою законодавчих актів, зокрема, Постановою Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р., № 170. Відповідно до цих актів контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового, можуть установлюватися за угодою сторін. Незважаючи на майже 30-річну практику укладання контрактів, довкола цієї форми реалізації права на працю виникає чимало дискусій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У різні історичні періоди дослідженням проблем застосування контракту займалися такі відомі вчені-трудовики, як М. Г. Александров, П. А. Бущенко, В. С. Венедіктов, 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** проаналізувати погляди науковців щодо контракту у трудовому праві як особливого виду трудового договору, на підставі чого зробити певні висновки.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи своє дослідження, перш за все з'ясуємо юридичну природу трудового контракту, визначення якого міститься в ст. 21 КЗпП України. Як зазначається в ч. 3 указаної статті сфера укладення контрактної форми трудового договору визначається законами України, тобто контракт можливо застосовувати лише для тих категорій працівників, які передбачаються зако-

нодавством. Контракт надає можливість якісно врегулювати працю працівників у ринкових умовах господарювання, підвищити рівень їх відповідальності і творчого відношення до своєї роботи в умовах необхідності запровадження інноваційних засад на виробництві.

В Україні контрактну форму трудового договору започаткував Закон УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» (1991 р.). Введення трудового контракту і виникнення на його підставі трудових відносин обумовлено прагненням роботодавців залучити до роботи найбільш кваліфікованих і компетентних працівників.

Визначаючи юридичну природу трудового контракту, деякі науковці зауважують, що контракт – це різновид строкового трудового договору. Так, на думку В. І. Прокопенка, контракт є строковим трудовим договором, який укладається на виконання як роботи, що має строковий характер, так і робіт, що має постійний або в будь-якому разі тривалий характер. Але, будучи строковим трудовим договором, контракт не створює особливої форми трудового договору [1, с. 112]. З погляду Я. В. Свічкарьової, контракт є видом строкового трудового договору. Його укладають для виконання як роботи з визначеним строком тривалості, так і робіт, що мають постійний або принаймні тривалий характер [2, с. 30]. З такими підходами не зовсім можна погодитись, адже строкові трудові договори за загальним правилом можуть укладатися лише у тому разі, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання. Ознака строковості щодо трудового контракту означає зовсім інші цілі й підходи, це і більш ретельний контроль з боку роботодавця за роботою працівників, і можливість залучення більш енергійних і фахових спеціалістів через певний термін і т.д. Крім того, в трудовому контракті можуть зазначатися додаткові підстави його розірвання, додаткові правові механізми чи види відповідальності, додаткові пільги, гарантії та компенсації, додаткове соціальне пенсійне чи медичне

страхування, які не передбачені трудовим законодавством, також можна передбачити розширене коло умов, прав та обов'язків, які встановлюються сторонами самостійно й мають обов'язковий характер.

Протилежної думки В. С. Венедиктов, який переконаний, що контракт – це не зовсім строковий трудовий договір. Доцільно звернути увагу на ч. 2 ст. 23 КЗпП України, в якій зазначено, що строковий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Тобто, на відміну від строкового трудового договору, робота, що виконується за контрактом, як правило, є постійною. Особливість визначення строку в контракті полягає в тому, що можливість настання правових наслідків з його закінченням обумовлюється фактом виконання інших умов, які становлять зміст контракту, а також урахуванням волі сторін, вираженої в їх угоді. Як правило, законодавство не встановлює ні мінімальних, ні максимальних термінів для дії контракту, вони вирішуються за угодою сторін контракту [3, с. 52].

Слушною є позиція С. М. Прилипка, на думку якого контракт є особливим регулятором трудових відносин, особливим видом трудового договору, в який можна включити умови матеріального забезпечення, зміст роботи, відповідальність сторін тощо. На його думку, законодавство встановлює різницю між трудовим договором і контрактом, тобто протиставляє трудовий договір контракту [4, с. 1-3]. У розвиток вищезазначеного Ю. Баранюк показує, що контракт слід розглядати як окремий, специфічний вид трудового договору. На відміну від звичайного строкового трудового договору робота, що виконується за контрактом, як правило, є постійною і творчою, а не тимчасовою. Встановлення строку обумовлене не характером виконуваних обов'язків, а їх орієнтацією на конкретну, заздалегідь поставлену мету, досягнути в певний період часу [5, с. 82].

Також слід зазначити, що трудовий контракт (як вид трудового договору) регу-

лює не тільки трудові відносини, а й тісно пов'язані з ними. Це стосується і надання працівникові житла, особистого транспорту, соціального забезпечення тощо. Саме трудовий контракт дозволяє врахувати й відобразити особливості методу правового регулювання в сфері праці в ринкових умовах здійснення господарської діяльності, визначити співвідношення централізованого й договірної регулювання умов й змісту роботи трудівників.

На думку С. М. Прилипка, правове становище громадян, які працюють за контрактом, суттєво відрізняється від правового статусу працівників, які виконують свої трудові обов'язки відповідно до трудового договору [4, с. 3]. Тобто, трудовий контракт виступає особливою угодою про працю, але має певні відмінності від трудового договору. Як зазначає Ю. В. Зінченко, найважливішою відмінністю контракту від традиційного трудового договору є співвідношення нормативного та договірної регулювання трудових відносин. У трудовому договорі умови праці та матеріального забезпечення працівника більшою частиною встановлюється нормативно-правовими актами (законами, підзаконними так локальними актами), та, звичайно, лише окремі з умов встановлюються самими сторонами – трудова функція, місце та початок роботи, у деяких випадках – оплата праці. При укладенні контракту домінує договірне регулювання істотних та інших умов праці, а також умов, що стосуються соціально-побутової сфери. Сторони обговорюють питання, що стосуються обсягу роботи та вимог до якості й строків її виконання, строку дії контракту, прав, обов'язків та взаємної відповідальності сторін, умов оплати й організації праці, матеріального забезпечення, підстав припинення і розірвання контракту, соціально-побутових та інших умов, необхідних для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи чи організації [6, с. 29]. Істотними умовами трудового контракту є: повне найменування та реквізити сторін контракту (роботодавця та працівника); назва посади (кваліфікаційного розряду);

строк дії контракту; обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості та строків її виконання; права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін; умови оплати, матеріального забезпечення й організації праці; режим робочого часу та часу відпочинку; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця; підстави припинення та розірвання контракту; зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові у разі дострокового розірвання контракту: працівником – з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом; роботодавцем – з підстав, не передбачених чинним законодавством та контрактом [7, с. 15].

У навчальному посібнику за редакцією В. В. Жернакова достатньо послідовно виокремлюються відмінності трудового контракту від трудового договору, серед яких зазначаються такі: більша індивідуалізація й конкретизація взаємних прав та обов'язків працівника й роботодавця; контракт укладається виключно в письмовій формі; сфера дії контракту визначається законом; в ньому визначаються й уточнюються права, обов'язки і відповідальність сторін, а також умови матеріального забезпечення та умови праці конкретного працівника; у контракті є можливість визначити додаткові підстави його розірвання; у контракті сторони можуть передбачити можливість відшкодування конкретної моральної шкоди [8, с. 95-96].

Схожу думку висловлює й С. О. Сільченко, акцентуючи увагу на ознаки, за якими трудовий контракт необхідно відрізняти від інших видів трудових договорів. Цей правник підкреслює, що трудовий контракт є формою індивідуально-договірному регулювання трудових відносин, а також інших, пов'язаних із виконанням сторонами прийнятих зобов'язань. На його думку, зміст має бути значно ширшим порівняно з іншими видами трудового

договору. Контракт не лише встановлює трудові відносини, а й визначає їх зміст, забезпечуючи при цьому специфічні інтереси роботодавця і працівника. Контракт спрямовується на забезпечення реалізації особистих, індивідуальних інтересів, які, отримуючи певну фіксацію і визнання, перетворюються у суб'єктивні права. У контракті встановлюються спеціальні заходи забезпечення виконання прийнятих на себе сторонами зобов'язань, не притаманні іншим видам трудового договору [9, с. 83-85].

Як справедливо зазначає Н. О. Мельничук, поява контракту була зумовлена тим, що трудові договори не враховують особисті якості працівника, специфіку діяльності працівника та його професійні якості. У свою чергу саме контракт базується на договірному регулюванні трудових відносин [10, с. 190].

Як передбачено Положенням про порядок укладання контракту при прийнятті на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. за № 170, контракт повинен спрямовуватись на ініціативність, самостійність, індивідуальність, професіоналізм працівника, підвищення відповідальності сторін та захищеності працівника [11]. Невипадково правознавці підкреслюють, що трудовий контракт визначається як регулятор не тільки трудових відносин, а і відносин, тісно пов'язаних із трудовими, охоплює ширше коло відносин, аніж трудовий договір [12, с. 28].

**Висновки.** Підсумовуючи наведене, можна зазначити, що в сучасних умовах господарювання контракт є дієвим засобом регулювання правовідносин із таким суб'єктом трудового права, як працівник, порядок укладення трудового контракту з працівником може містити певні умови, які є відмінними від трудового договору, що не дає підстав включати сферу трудових відносин до цивільного права.

Контракт у трудовому праві – це особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у т. ч. матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівників, умови розірвання

трудового договору, у т. ч. дострокового, можуть устанавлюватись угодою сторін. Він спрямований на забезпечення умов для прояву ініціативи і самостійності працівника, з огляду на його індивідуальні здібності, професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Також слід зазначити, що контракт є гнучкою формою регулювання трудових правовідносин і може забезпечити їх достатню гнучкість, забезпечити більшу свободу трудових правовідносин, а саме встановлювати положення, які не врегульовані законодавством, створювати нові соціальні гарантії щодо працівників, устанавлювати нові режими організації праці тощо.

#### Список використаної літератури:

1. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. Харків: Консум, 1998. 480 с.
2. Свічкарьова Я. В. Деякі аспекти застосування контрактної форми трудового договору в акціонерних товариствах. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 2005. № 2. С. 29-36.
3. Венедіктов В. С. Правові питання юридичної природи контракту як підстави для виникнення службово-трудова відносин. *Право і безпека*. 2002. Т.1. № 4. С. 52-54.
4. Прилипко С. М. Трудовий контракт у законодавстві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 1995. 16 с.
5. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів. *Право України*. 1998. № 4. С. 81-86.
6. Зінченко Ю. В. Щодо перспектив застосування контрактної форми трудового договору з працівниками банку. *Підприємництво, господарство і право*. 2014. № 8 (224). С. 28-31.
7. Орлова О. Контрактна форма трудового договору. *Праця і закон*. 2011. №3(135).
8. Жернаков В. В. Гончаров Г. С. Прилипко С. М. Трудове право в вопросах и ответах: учеб.-справоч. пособие / под ред. В. В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.
9. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: моногр. Харків: Золоті ворота, 2005. 204 с
10. Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових правовідносин. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 317-323.
11. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. 189 № 170. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>
12. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку: моногр. Н. М. Хуторян, М. П. Стадник та ін. Київ: Ін Юре. 1999. 180 с.

#### **Grebenyuk V. EMPLOYMENT LAW CONTRACT AS A SPECIAL TYPE OF EMPLOYMENT CONTRACT**

*The article considers the contract in labor law as a special type of employment contract, in particular, analyzes the views of scholars on the issue, on the basis of which certain conclusions are made. It is noted that in modern business conditions, the contract is an effective means of regulating legal relations with such a subject of labor law as an employee, the procedure for concluding an employment contract with the latter may contain certain conditions that are different from the employment contract. to civil law. Its emergence has become one of the ways to deepen the individual contractual nature of hired labor, a way to more clearly and fully regulate working conditions and pay, a way to increase responsibility for the responsibilities imposed on the employee. Registration of labor relations through an employment contract is widely used in market economies. Contract employment, as a relatively new legal model of selection, distribution and use of personnel at enterprises of all forms of ownership, is enshrined in the legislation of Ukraine.*

*The contract in labor law is defined as a special type of employment contract, in which its term, rights, obligations and responsibilities of the parties (including material), conditions of material support and organization of work of employees, conditions of termination of employment contract, including early, may be established by agreement of the parties. It is aimed at providing conditions for the initiative and independence of the employee, given his individual abilities, professional skills, increasing mutual responsibility of the parties, legal*

*and social protection of the employee. It should also be noted that the contract is a flexible form of regulation of labor relations and can provide sufficient flexibility, ensure greater freedom of labor relations, namely to establish provisions that are not regulated by law, create new social guarantees for employees, establish new labor regimes and more.*

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