

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ У КІРОВОГРАДСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Методичний посібник
Контракт – особлива форма трудового
договору

Кіровоград
2015

Методичні рекомендації підготовлені Головним управлінням юстиції у Кіровоградській області

«Контракт – особлива форма трудового договору»

Зміст:

Вступ

1. З якими працівниками можуть укладатися контракти?
2. Форма трудового контракту і набрання ним чинності
3. Особливість контрактів від звичайного трудового договору

Висновки

Вступ

Частина 3 статті 21 Кодексу законів про працю України (КЗпП) визначає контракт як особливу форму трудового договору, 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 достроково, можуть встановлюватись угодою сторін.



На сьогодні склалася досить велика законодавча база, присвячена трудовим контрактам. У чималій кількості спеціальних законів передбачається можливість укладення контрактів. Кабінет Міністрів України постановою від 19 березня

1994 року затвердив Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників. Міністерство праці України наказом від 15 квітня 1994 року затвердило Типову форму контракту з працівником.

Питання укладення контрактів з керівниками підприємств, що є у державній власності, при найманні на роботу врегульовані спеціальними нормативними актами. Це — Положення про порядок укладання, контракту з керівником підприємства загальнодержавної власності при прийнятті на роботу, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року, Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, затверджена Кабінетом Міністрів України від 2 серпня 1995 року № 597.

Постановою Кабінету Міністрів України затверджені Особливості застосування Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, під час укладання контрактів з директорами шахт Мінвуглепрому. Ними передбачено внесення до контрактів ряду додаткових умов.

Деякі інші міністерства і відомства також прагнуть

зробити свій внесок у розвиток законодавства про трудові контракти. Інколи їм вдається затверджені ними зразки форм контрактів зареєструвати у Міністерстві юстиції як нормативні акти. Так, Міністерство освіти своїм наказом затвердило Зразок контракту з керівником закладу освіти, що є у загальнодержавній власності зареєстрований у Міністерстві юстиції. Те ж Міністерство затвердило Зразок контракту з педагогічними працівниками закладу освіти, що є у загальнодержавній власності (також зареєстрований у Міністерстві юстиції).

З якими працівниками можуть укладатися контракти?

Сьогодні контракти можуть укладатися з такими працівниками:

1) з керівниками підприємств (ч. 4 ст. 65 ГК). Стаття 65 ГК дає підстави для висновку про те, що укладення контракту з керівником підприємства є обов'язковим. Посада керівника може мати різну назву — директор, генеральний директор, керуючий, начальник, голова правління і т.д. Керівник підприємства — це та посадова особа підприємства, яка згідно із статутом підприємства має повноваження, зазначені в ч. 5 ст. 65 ГК.

2) з керівниками установ і організацій загальнодержавної форми власності. Правовою базою для укладення контрактів з ними являється Декрет Кабінету Міністрів України "Про управління майном, що є у загальнодержавній власності". Можливість укладення контрактів з цією категорією працівників із Декрету впливає, на нашу думку, лише побічно. У Декреті спочатку дана обмовка про те, що термін "керівники підприємств" у Декреті означає і "керівники установ, організацій", а у подальшому йдеться про те, що міністерства укладають контракти з керівниками підприємств. Але оскільки раніше було зроблено застереження про те, що під керівниками підприємств мають на увазі і керівників установ і організацій, то відтак, можна зробити висновок про можливість укладення контракту з керівниками установ і організацій загальнодержавної власності. Однак зазначена норма не

являється підставою для укладення контрактів з керівниками установ комунальної власності, оскільки це інший вид діяльності.

3) з науково-педагогічними і педагогічними працівниками дошкільних, середніх установ освіти, установ освіти для громадян, що потребують соціальної допомоги та реабілітації, установ позашкільної освіти, професійно-технічних установ освіти, вищих закладів освіти, установ післядипломної освіти. Правовою підставою для укладення контракту з педагогічними працівниками являється стаття 54 Закону "Про освіту". Ст. 20 Закону "Про освіту" спеціально передбачає можливість укладення контрактів з керівниками закладів освіти загальнодержавної власності. Про укладення контрактів з керівниками установ освіти комунальної власності в Законі "Про освіту" не йдеться. Проте, треба думати, що з ними також можуть укладатись контракти, оскільки вони належать до категорії педагогічних працівників.

4) з найманими працівниками товарної біржі (стаття 12 Закону України "Про товарну біржу"). На товарній біржі всі працівники мають статус найманих. Отже, з усіма працівниками товарної біржі можуть укладатися трудові контракти;

5) з найманими працівниками колективного сільськогосподарського підприємства (стаття 19 Закону України "Про колективне сільськогосподарське підприємство");

6) з найманими працівниками селянського (фермерського) господарства (ст. 22 Закону України "Про селянське (фермерське) господарство");

7) з працівниками підприємств, установ, організацій у спеціальних (вільних) економічних зонах (ст. 17 Закону України "Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон");

9) з працівниками споживчих товариств, спілок споживчих товариств та підпорядкованих їм підприємств (ст. 14 Закону "Про споживчу кооперацію");

10) з працівниками, що здійснюють медичне обслуговування (за винятком працівників спеціальних закладів охорони здоров'я, постійно зайнятих наданням медичної допомоги особам, які потерпіли внаслідок Чорнобильської

катастрофи) або працюють у закладах народної освіти та культури на територіях, забруднених внаслідок Чорнобильської катастрофи (ст. 42 Закону "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи").

11) з особами, які здійснюють професійну діяльність у спорті (ст. 23 Закону "Про фізичну культуру і спорт").

12) з начальниками відділень залізниць (п. 4 Положення про Державну адміністрацію залізничного транспорту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України). Законом "Про залізничний транспорт" передбачена можливість значного розширення застосування контрактної форми трудового договору у цій галузі. Статтею 15 названого Закону встановлюється, що працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються на підприємствах пасажирського залізничного транспорту загального користування за контрактною формою трудового договору.

13) з фахівцями в області карантину рослин (ст. 17 Закону "Про карантин рослин");

14) з особами суднового екіпажу торгових суден. Хоч Кодекс торгового мореплавства України і не передбачає прямо укладення контрактів з зазначеними працівниками, ст. 54 КТМ встановлює, що контрактами нарівні з законодавством, угодами і колективними договорами регулюється порядок прийняття на роботу осіб суднового екіпажу, їх права й обов'язки, умови роботи на судні й оплати праці, соціально-побутового обслуговування у морі і в порту, а також порядок та підстави звільнення;

15) з найманими працівниками, що приймаються на роботу у сільськогосподарські кооперативи (п. 2 ст. 35 Закону "Про сільськогосподарську кооперацію"). З цією категорією працівників трудовий договір у формі контракту укладається лише за погодженням сторін. Буквально тлумачачи закон, слід зробити висновок, що відмова працівнику у прийнятті на роботу за мотивацією відмови укласти контракт буде необґрунтованою, оскільки контракт укладається лише за погодженням сторін. Проте слід враховувати, що заборона необґрунтованої відмови у

прийнятті на роботу взагалі контролюється недостатньо суворо;

16) абзац шостий частини одинадцятої ст. 5 Закону "Про телебачення і радіомовлення" надає праву Голові Національної ради з питань телебачення та радіомовлення укласти контракти з працівниками апарату Національної ради.

17) стосовно стажистів нотаріусів ст. 13 ЗУ «Про нотаріат» приписує визначити умови її роботи трудовим контрактом, що укладається між ним та приватним нотаріусом (державною нотаріальною конторою). Це і означає дозвіл на укладення контрактів з цією категорією працівників.

18) ч. 4 ст. 16 ЗУ «Про поштовий зв'язок» передбачає укладення контрактів з керівником національного оператора та керівниками його філій; у ч. 5 ст. 41 ЗУ «Про телекомунікації» йдеться про контракти з керівниками операторів і провайдерів та керівниками їх філій.

19) обов'язкове оформлення контрактів передбачено ст. 7 ЗУ «Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання» при залученні працівників до ліквідації радіоактивних аварій та їх наслідків. Припускається включати в контракт умову про можливу дозу опромінення.

20) ч. 3 ст. 79 Основ законодавства про охорону здоров'я надає установам охорони здоров'я, громадянам та їх об'єднанням право відповідно до законодавства самостійно укласти договори (контракти) з іноземними фізичними особами про будь-які форми співробітництва в галузі охорони здоров'я.

21) відповідно до ч. 1 ст. 12 ЗУ «Про аварійно-рятувальні служби» на контрактній основі комплектується особовий склад професійних аварійно-рятувальних служб (основний і допоміжний).

В будь-якому разі, наголошуємо на тому, що контракт є особливою формою трудового договору і якщо законом не передбачена можливість укладення контракту, власник і працівник не вправі укласти контракт, хоча б він і укладався за повної згоди сторін і відсутності будь-якого тиску з боку власника.

Форма трудового контракту і набрання ним чинності

Відповідно до ст. 24 КЗпП контракт може бути укладений лише у письмовій формі, тобто контракт не може бути оформлений тільки шляхом видання наказу про прийняття на роботу. Для укладення контракту необхідно, аби сторони підписали документ під таким заголовком.

Водночас підписання контракту не являється достатнім для визнання трудових відносин належне оформленими. Частина друга статті 24 Кодексу законів про працю України встановлює, що укладення трудового договору (підкреслимо: будь-якого



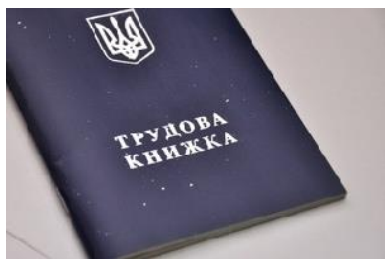
трудового договору, отже, у тому числі і контракту) оформляється наказом чи розпорядженням власника чи уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Із цього слід зробити висновок, що саме по собі підписання контракту не означає, що оформлення трудових відносин завершено.

Звертає на себе увагу визначення моменту набуття чинності контрактом, отже і моменту виникнення трудових відносин Положенням про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників. Згідно з п. 9 цього Положення, контракт набуває чинності з моменту його підписання, або з дати, визначеної сторонами у контракті. Таке ж правило Кабінетом Міністрів України було встановлено раніше в п. 7 Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, при найманні на роботу. Проте, із частин третьої та четвертої ст. 24 КЗпП слід зробити висновок про те, що всякий трудовий договір вважається укладеним, коли видано наказ власника про зарахування на роботу або працівника допущено до роботи.

Особливість контрактів від звичайного трудового договору

Особливістю контракту являється те, що у ньому може визначатися строк його чинності. Підкреслимо, що контракт необов'язково повинен укладатись на невизначений строк. Право його сторін — визначати чи не визначати у ньому конкретний строк трудового контракту.

Ще одна особливість контракту полягає в тому, що у ньому визначаються права, обов'язки та відповідальність сторін, а також умови матеріального забезпечення і умови праці працівників.



Практичний інтерес викликає питання про зміст контракту та про межі правомірності його умов. 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 встановлювати права, обов'язки та відповідальність сторін.

Свою особливість має і порядок припинення трудових відносин, які виникли на підставі контракту. В зв'язку з внесенням до ст. 21 КЗпП змін та доповнень, що передбачають укладення трудових контрактів, ст. 36 КЗпП у цьому зв'язку була доповнена пунктом 8, на який робиться посилання при достроковому розірванні контракту за підставами, передбаченими контрактом. Зокрема, контрактом може бути передбачено дострокове розірвання контракту з керівником, якщо він не забезпечив економічні показники діяльності керованого ним підприємства (ті економічні показники, котрі передбачені контрактом). Можна передбачити дострокове розірвання контракту власником у зв'язку з розголошенням

комерційної таємниці. Очевидно, незаконним буде лише внесення до контракту таких умов дострокового розірвання контракту, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків працівника. У той же час порушення встановленої контрактом заборони для працівника вступати на роботу за сумісництвом є безумовною підставою для дострокового розірвання контракту, якщо контрактом передбачена така підстава. Підстави для дострокового розірвання трудового контракту можуть бути як пов'язані, так і не пов'язані з виною другої сторони контракту.



Увагу професіонала слід звернути на термін "умови розірвання контракту". Практика термін "умови" почала переважно тлумачити як "підстави". Звідси право встановлювати додаткові умови його розірвання, у тому числі й дострокового, було сприйнято як право встановлювати додаткові підстави для розірвання контракту, а також право сторін обмежувати можливість дострокового розірвання контракту (при наявності підстав, встановлених ст. 40, 41 КЗпП). Проте, термін "умови", очевидно, допускає можливість визначення в контракті й особливостей порядку (процедури) звільнення.

Зокрема, контрактом може передбачатися звільнення працівника без погодження з профспілковим органом. Такий висновок треба зробити із змісту закону, навіть стосовно підстав, передбачених ст. 43 КЗпП. Однак так само у контракті можна передбачити обов'язковість погодження з профкомом звільнення працівника за ініціативою власника, хоч би звільнення проводилось з підстав, що не передбачені ст. 43 КЗпП. Але ми маємо попередити, що цей висновок не пройшов перевірку практикою судів з розгляду спорів про поновлення на роботі. І суди, скоріше всього, будуть визнавати такими, що не мають юридичної чинності, умови трудових контрактів, згідно з якими власнику надається право звільнити працівника без погодження профспілкового органу, якщо таке погодження передбачено ст. 43 КЗпП.

Висновки

Як висновок, необхідно зазначити, що контракт є особливою формою трудового договору, який має ряд своїх особливостей. Зокрема, він обов'язково укладається у письмовій формі містить строк дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці, умови розірвання договору, в тому числі дострокового.

Контракт може бути укладений лише у ти випадках, коли можливість його укладення прямо передбачена законодавством.

Також, контракт має свої особливості щодо припинення трудових відносин.

На сьогодні склалася значна за обсягом законодавча база, присвячена контрактам. Можливість укладення контрактів передбачена великою кількістю нормативних актів. Так, працівникам юридичних служб треба бути особливо уважним застосовуючи законодавство про контракти яке є розгалуженим і об'ємним.

Використані джерела

1. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – 10-те вд., допов. і переробл. – Київ: Видавничий дім «Юридична книга» - 944 с.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII.

3. «Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників» постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року.

4. «Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності» постанова Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 року № 597.

5. Господарський кодекс України від 16 березня 2003 року № 436-IV