



ПРАВОВАЯ ПРИРОДА КОНТРАКТА КАК ОСОБОГО ВИДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Александра ПРИЛИПКО,

аспирант кафедры трудового права и права
социального обеспечения Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

Summary

The question about the legal nature of a contract as a specific form of employment agreement as well as expedience of its use in view of accrual of nontypical work status has been considered. It is proved that the conclusion of the contract should be directed to ensuring conditions of initiative display and self-dependence of employee, taking into account his individual abilities and skills, increase of cross liability of the parties, legal and social security of employees. Comparative analysis between the contract and the collective as well as the labour agreements are examined. It appears that it is useful to extend the sphere of the contract on atypical labour legal relations and to legislate the possibility of contract conclusion with atypical employees.

Key words: the contract, the labour agreement, collective contract, nontypical work status.

Аннотация

В статье рассмотрена правовая природа контракта как особого вида трудового договора и целесообразность его применения в связи с возникновением нетипичных форм занятости. Доказано, что заключение контракта должно быть направлено на обеспечение условий для проявления инициативности и самостоятельности работника, учитывая его индивидуальные способности и профессиональные навыки, повышение взаимной ответственности сторон, правовую и социальную защищенность работников. Проведена сравнительная характеристика контракта с коллективным и трудовым договором. Целесообразно усматривается расширить сферу действия контракта на нетипичные трудовые правоотношения и законодательно закрепить возможность заключения контракта с нетипичными работниками.

Ключевые слова: контракт, трудовой договор, коллективный договор, нетипичные формы занятости.

Постановка проблемы. Одним из важнейших и неотъемлемых естественных прав человека является право на труд. Данное право реализуется посредством заключения соглашения, по которому субъекты трудовых правоотношений, работник и работодатель, формируют и регламентируют отношения между собой. Данное соглашение закрепляется в трудовом договоре, который является важнейшей гарантией соблюдения прав граждан в сфере труда.

Актуальность темы. В трудовом праве появилась тенденция появления новых нетипичных форм трудовых правоотношений между работником и работодателем, которые, полностью или частично, остаются не урегулированными на законодательном уровне. Нетипичные формы занятости характеризуются отличительными признаками, которые характерны для стандартных трудовых правоотношений, и в них часто нет таких признаков трудовых правоотношений, как: 1) полный рабочий день; 2) бессрочный характер трудовых правоотношений; 3) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка под непосредственным руководством работодателя; 4) участие в трудовых правоотношениях одного работодателя; 5) предоставление работнику места работы работодателем в

его помещении. К таким формам нетипичной занятости относят правоотношения, возникающие в связи с применением заемного труда, правоотношения, которые возникают при удаленной работе (телеработа), правоотношения, возникающие при работе по вызову.

Тенденции возникновения трудовых правоотношений, связанных с нетипичной занятостью, в первую очередь, возникают в связи с развитием мирового финансово-экономического кризиса, что приводит к желанию как работодателей, так и работников игнорировать условия действующего трудового законодательства. Развитию нестандартных форм занятости способствует распространение современных информационных технологий, развитие сферы услуг, увеличение высокотехнологичных производств, усиление конкуренции на международных рынках товаров и услуг.

Вопросы, которые возникают при использовании нестандартных форм занятости, зачастую никаким образом не урегулированы на законодательном уровне. В научной литературе предлагается в указанных формах занятости использовать «ненадежный» труд или «случайный» труд [1, 3], что не таит в себе никакого скрытого смысла с точки зрения этимологии. Синонимами таких слов можно определить такие, как:

«непостоянный», «недолговечный», «сомнительный», что само по себе может подразумевать как нарушение прав граждан при возникновении вышеуказанных трудовых правоотношений. В связи с чем возникает необходимость определения, каким образом могут быть урегулированы правоотношения, связанные с нетипичной занятостью для обеспечения их законности и стабильности.

Целью данной статьи является исследование контракта как особой формы трудового договора, которая может быть механизмом правового регулирования нетипичных форм трудовых правоотношений.

Изложение основных положений. Контракт стал использоваться после принятия постановления Совета Министров СССР от 23 октября 1990 года «О порядке найма и увольнения руководителя государственного союзного предприятия». В Украине контракт был законодательно закреплен 20 марта 1991 года, с внесением изменений в Кодекс законов о труде Украинской ССР. Статья 21 была дополнена третьей частью, где было определено, что контракт является особой формой трудового договора, в котором срок его действия, права, обязанности и ответственность сторон (в том числе материальная ответственность), условия материально-



го обеспечения и организации труда работника, условия расторжения договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон. Сфера применения контракта определяется законодательством [2].

Использование контракта разрешается к отдельным категориям работников, определенных на законодательном уровне, перечень законодательных актов, разрешающих заключение контрактной формы трудового договора, определен письмом Министерства труда № 06/2-4/66 от 06 мая 2000 года. Согласно указанному документу, заключение контракта в случаях, которые не предусматриваются законодательством, не допускается, поскольку это снижает уровень социальной защищенности работников и противоречит требованиям Конвенции МОТ № 158, ратифицированной Украиной 04.02.1994 года [3].

Если возможность заключения трудового договора в форме контракта законами Украины не предусмотрена, работник и работодатель не могут заключить контракт, даже если на то есть их обоюдное согласие [4; 263]. В случае заключения контракта с работником, который не должен был бы заключаться с такой категорией работников, такой контракт не будет иметь юридической силы и в случае возникновения трудового спора, связанного с расторжением такого контракта, он будет признан заключенным противозаконно. Сегодня предусмотрена возможность заключения контракта с такими категориями работников: 1) руководителями предприятий частных форм собственности и руководителями учреждений общегосударственной формы собственности; 2) с научно-педагогическими работниками; 3) с работниками товарной биржи; 4) с наемными работниками коллективного сельскохозяйственного предприятия и работниками фермерского хозяйства; 5) с работниками предприятий, учреждений, организаций в специальных (свободных) экономических зонах; 6) с работниками потребительских обществ; 7) с помощниками адвокатов и стажерами нотариусов; 8) с лицами, которые осуществляют профессиональную деятельность в спорте; 9) с работниками железнодорожного транспорта; 10) с работниками сельскохозяйственных кооперативов; 11) с

работниками аварийно-спасательных служб и с работниками, которые привлекаются к ликвидации радиоактивных аварий и их последствий; 12) с иностранными гражданами в области здравоохранения; 13) с работниками судового экипажа и др. В связи с тем, что в законодательстве не предусмотрено четкого перечня категорий работников, с которыми разрешено заключать контрактную форму трудового договора, работодатели часто злоупотребляют данной нормой, обязывая заключать контракт работников, с которыми он заключен быть не может, ставя последних в невыгодное положение, нарушая гарантии права работников на труд.

Заключение контракта должно быть направлено на обеспечение условий для проявления инициативности и самостоятельности работника, учитывая его индивидуальные способности и профессиональные навыки, повышение взаимной ответственности сторон, правовую и социальную защищенность работников. Контракт способствует углублению индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений за счет установки как необходимых, так и дополнительных условий труда, а также других правоотношений, связанных с выполнением сторонами принятых обязательств [4; 260, 264]. Как правило, контракт используется при заключении трудового договора, в случае заинтересованности работодателя в наиболее компетентных и квалифицированных работниках. Контрактом могут предусматриваться дополнительные условия труда, дополнительные гарантии, дополнительные условия расторжения трудовых правоотношений, определяя таким образом для работодателя дополнительные гарантии увольнять недобросовестных и нежелательных работников.

Приказ Министерства труда Украины № 23 от 15 апреля 1994 года «Об утверждении типовой формы контракта с работником» определяет возможность закрепить особые условия труда по отдельным профессиям и видам работ, с учетом специфики профессиональных особенностей [5]. В случае невыполнения работником условий контракта, включенных в него, трудовые правоотношения могут быть прекращены с формулировкой «По основаниям, предусмотренным контрактом». Данное по-

ложение было закреплено законодателем в п.8 ст. 36 Кодекса законов о труде Украины, что является преимуществом работодателя. При этом контракт может быть расторгнут, как по основаниям, определенным в контракте, так и по общим основаниям, определенным законодательством.

При использовании контракта следует отметить, что недопустимо ухудшение положения работника трудовым договором по сравнению с условиями, установленными законодательством, закрепленными нормами статьи 9 Кодекса законов о труде Украины. По мнению С. Дрижчаной, в связи с возможностью установления взаимных прав и обязанностей в контракте, им могут быть установлены любые условия, даже такие, которые в определенной степени ущемляют права работника по сравнению с нормами, установленными законодательством о труде. Причём это не будет противоречить нормам статьи 9 Кодекса законов о труде Украины, поскольку для работника могут быть установлены иные, более существенные льготы, которые компенсируют это ущемление прав, такие, как повышенная заработная плата или вознаграждение за работу в выходные дни [6, 11]. С данным утверждением согласиться нельзя, поскольку трудовое право, в первую очередь, призвано защищать права работников, и положения контракта не могут идти вопреки установленным законодательным нормам.

В юридической литературе отсутствует единое мнение относительно правовой природы контракта, часто контракт отождествляют с трудовым договором, такая мысль появляется потому, что «контракт» происходит от латинского «контрактус» и переводится как «договор». Также неоднозначно решен вопрос соотношения понятий «трудовой договор» и «контракт» в бывших республиках СССР. В Азербайджане, Беларуси, Узбекистане трудовой договор и контракт определены как синонимы, а во многих других странах контракт определен как особая форма трудового договора [7; 420]. В Российской Федерации трудовой договор был отождествлен с контрактом на законодательном уровне, а затем применение контракта вообще было отменено.



Довольно часто в литературе контракт определяют как письменную форму трудового договора. Контракт отличается от обычного письменного трудового договора не формой, а сущностью. Сущность контракта заключается в выражении индивидуального правового регулирования трудовых отношений и позволяет рабочему проявить свои индивидуальные, необычные способности, а как следствие – получить за это достойное вознаграждение от работодателя [7; 421].

В.И. Прокопенко отмечает, что считать контракт особой формой трудового договора нельзя, поскольку и до введения понятия контракта с работниками заключались трудовые договоры в письменной форме (например, трудовые договоры, предусматривающие условия повышенного риска для здоровья), однако они не представляют особую форму трудового договора, а являются его видами, при этом, также, отмечая, что формой признается внешняя оболочка явления [8; 112]. Однако, применение контракта на практике, и индивидуализации его в применении к каждому отдельному работнику, позволяет сделать вывод о том, что он имеет отличную от трудового договора сущность.

Постановлением Кабинета Министров Украины № 179 от 19 марта 1994 года «Об упорядочении применения контрактной формы трудового договора» указано, что контракт может быть применен только в случаях, когда договор невозможно заключить на неопределенный срок [9]. Исходя из Положения, что контракт является срочным трудовым договором, возникло мнение о том, что контракт начали отождествлять со срочным трудовым договором. Однако между срочным трудовым договором и контрактом есть существенные различия. Контракт также является срочным трудовым договором, однако при заключении контракта существуют определенные ограничения. Если срочный договор имеет ту же общую правовую природу, что и трудовой договор, но с различием в сроках, на который он заключается, то трудовой контракт заключается только в случаях, когда предусматриваются дополнительные правоотношения от-

ношения, не урегулированные законодательством: условия материального обеспечения, организации работы работника, расторжение договора и т.п. [10; 320]. Также по срочности, отмечает В.И. Прокопенко, по контракту выполняются работы, которые носят срочный характер, также по нему выполняются работы, которые имеют длительный характер [8; 112], то есть при определении сроков окончания контракта подразумевается установление длительных правоотношений.

Иногда контракт сравнивают с коллективным договором, из-за того, что в нем устанавливаются дополнительные гарантии для работников, что не является верным. Коллективный договор является нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и производственные отношения между работодателем и работниками предприятия, учреждения, организации. В свою очередь, контракт устанавливает и регулирует трудовые отношения между работодателем и только одним работником, устанавливая индивидуальные правоотношения только для конкретно определенного работника, что не дает возможности сравнивать контракт с коллективным договором.

Среди особенностей контракта также выделяют попытку установить конечный результат труда, что делает его похожим на гражданско-правовые договоры [10; 319]. Кроме того, при использовании контрактов работодателями в контракте определяются вопросы гражданско-правового характера, такие, как, например, наложения на работников штрафов, неустоек и иных санкций является недопустимым, поскольку трудовые отношения должны регулироваться трудовым правом, призванным защищать, в первую очередь, права работников.

При заключении контракта работодателем должен выдаваться приказ или распоряжение о приеме его на работу, как и при заключении трудового договора, так как и при увольнении работника издается приказ о его увольнении. Контракт подписывается в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один остается у работодателя, другой у работника.

Выводы. Анализируя законодательство о труде, контракт должен включать в себя общие положения, предмет контракта. В контракте подробно должны указываться права и обязанности работника, его должностные обязанности. Так, в случае применения заемного труда, контрактом предусматривается выполнение работы работником у другого работодателя, при работе по вызову регламентируется, за какой период и на какие сроки может осуществляться вызов работника на работу, дополнительно, работнику могут устанавливаться размеры доплат и надбавок, социально-бытовые льготы и т.п. Подробно должны указываться права и обязанности работодателя, так, отмечается обязанность работодателей по предоставлению рабочего места, охране труда, и могут быть определены эти вопросы при использовании заемного труда. Контракт должен содержать положения о порядке сдачи и приема работ, что уместно при удаленной работе. Контрактом закрепляется ответственность сторон, в частности, в нем может быть закреплена ответственность сторон, в связи с досрочным расторжением контракта, поскольку в таком случае имеет место невыполнение существенных условий договора. Контрактом также закрепляются положения об условиях, основаниях и порядке расторжения и пролонгации контракта. Особое внимание в контракте уделяется условиям расторжения контракта, в связи с возможностью установки дополнительных условий увольнения работников.

Возвращаясь к нетипичным формам занятости, контракт может служить механизмом регулирования таких трудовых правоотношений, поскольку имеет индивидуализированный характер и позволяет закрепить в себе положения, регулирующие труд каждого отдельного работника, который принял решение применять свои способности к труду на условиях нетипичных трудовых правоотношений, закрепить условия, которые сегодня зачастую не урегулированы законодательно. Целесообразно усматривается расширить сферу действия контракта на нетипичные трудовые правоотношения и законодательно



закрепить возможность заключения контракта с нетипичными работниками.

Список использованной литературы:

1. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову/ Коркин Александр Евгеньевич – М.: Инфотропик Медиа, 2013. – 208с.

2. Кодекс законов о труде от 10 декабря 1971 року № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ligazakon.ua/>

3. Письмо министерства труда № 06/2-4/66 от 06 мая 2000 года VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ligazakon.ua/>

4. Прилипко С.Н. Ярошенко О.Н. Трудовое право Украины: Учебник / М.: Флп Вапнярчук Н.М. , 2008, 664 с.

5. Приказ Министерства труда Украины «Об утверждении типовой формы трудового договора» № 23 от 15 апреля 1994 года // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ligazakon.ua/>

6. Дрижчана С. Аспекты правовой природы контракта / С. Дрижчана // Право Украины. - 1992. - 8. - С. 10-13

7. Курс сравнительного трудового права: учебник / [Иншин М.И. и др.]; под ред. А.Р. Мацюка. - М.: НикаНова 2012. - 979 с.

8. Прокопенко В.И. Соотношение понятий "трудовой договор" и "контракт" в трудовом праве Украины // Вестник Академии правовых наук Украины. 1995г. № 3. - 1995. - С. 109-117

9. Постановление Кабинета Министров Украины № 179 от 19 марта 1994 года «Об упорядочении применения контрактной формы трудового договора» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ligazakon.ua/>

10. Мельничук Н.В. Перспективы контракта как одного с механизмов договорного регулирования трудовых отношений/ Н.В.Мельничук/ /Правовое государство. - 2010. -Вып. 21. -С. 317-323.

FORMS OF LOBBYING IN THE LEGISLATIVE PROCESS OF THE VERKHOVNA RADA OF UKRAINE

Roman RADEYKO,

Postgraduate of Department Theory and History of State and law
Lviv State University of Internal Affairs

Summary

The article studies kinds and characteristics of the forms of lobbying in the legislative process of the Verkhovna Rada of Ukraine under the new developed democratic conditions of socio-political and political life of Ukraine. The article declares that Ukrainian Parliament, on the one hand, is a place for the defense and protection of the legal interests of different subjects of legal relations in the rulemaking process, and, on the other hand, promotes the adoption of laws that serve the interests of corporate pressure and influence groups that are diametrically opposed to the interests of society as a whole. The author analyzes theoretical and practical aspects of the lobbying activity and concentrates on the analysis of two main forms of the parliamentary lobbyism (direct and indirect).

Key words: Ukraine, The Verkhovna Rada of Ukraine, the legislative process, lobbying, forms of lobbying.

Анотация

В статье рассмотрены виды и особенности форм лоббирования в законодательном процессе Верховной Рады Украины в новых развитых демократических условиях общественно-политической и государственной жизни Украины. Отмечено, что украинский парламент является местом для отстаивания и защиты интересов различных субъектов правоотношений в процессе принятия законов, а с другой стороны, – способствует принятию актов, закрепляющих привилегии и преимущества корпоративных «групп давления» и «групп влияния», которые диаметрально противоположны интересам общества в целом. Автор анализирует теоретические и практические аспекты лоббистской деятельности и акцентирует внимание на анализе двух основных форм парламентского лоббирования (прямое и косвенное).

Ключевые слова: Украина, Верховная Рада Украины, законодательный процесс, лоббирование, формы лоббирования.

Problem statement. In the complex process of building up Ukraine as a democratic, social, and rule of law state, the recognition of man as the highest social value, the implementation of the main international human rights laws, and the rule of law and democracy, have created objective conditions for further development of the civil society and state. The last two conditions interact with each other through the satisfaction of needs and interests of the individual. European tradition comes not from the correspondance of private and public interests, but from a fair balance of interests between the individual and society. This balance is considered by the European Court of Human Rights as a guarantee of the lawfulness of «man-state» relations [1, p. 89]. Therefore, Article 3 of the Ukraine's Constitution stipulates that «human rights and freedoms and their guarantees determine the essence and orientation of the activity of the state» [2]. To implement the above constitutional provision in the Constitution of Ukraine,

the Verkhovna Rada of Ukraine in the first place legislates for the purpose of establishing and ensuring human rights and freedoms. The main objective of the national parliament is to adopt laws that would express the will of the people, and, more specifically, to embody people's interests.

The task of this scientific. In the period of social, economic and legal reforms, the Parliament, as the sole body of legislative power in Ukraine, on the one hand, serves as the basis for the defense and protection of the legal interests of different subjects of legal relations in the rulemaking activity, and, on the other hand, promotes the adoption of laws that serve the interests of corporate pressure and influence groups that are diametrically opposed to the interests of society as a whole. Therefore, the need for political and legal analysis of the forms of lobbying in the legislative process is essential to the mechanism of interaction between the civil society and the state of Ukraine.