**З М І С Т**

**стор.**

**Вступ**................................................................……………………………………. 3

**Розділ 1.** Поняття трудового договору і контракту.

**§ 1**. Загальне поняття трудового договору..………………………............... 6

**§2**. Поняття контракту як форми трудового договору.. …………………..10

**Розділ** **2.** Сфера застосування контракту.

**§1**.Характеристика законодавства, що передбачає можливість укладення трудового договору у формі контракту ................................... 18

**§2**. Суб'єктний склад сторін контракту.................... ………………………28

**Розділ 3.** Зміст контракту.

**§1.** Умови контракту, визначені законодавством......…………………….. 30

**§2**. Необхідні умови контракту...........................…………………………...32

**§3.** Додаткові (факультативні) умови контракту......……………………....40

**Розділ 4.** Особливості укладення, зміни і припинення контракту.

**§1.** Особливості укладення контракту..................………………………….52

**§2**. Особливості зміни контракту........................…………………………...56

**§3**. Особливості припинення контракту.................……………………….. 59

**Висновок**.........……................................……………………………....................71

**Список використаних джерел**………………………........................................74

**В С Т У П**

Конституція України (ст. 43) гарантує кожному рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Відповідно до цього положення рівність трудових прав незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин зафіксована і в Кодексі законів про працю (ст. 2-1).

В умовах дії жорстоких законів ринку успіх і благополуччя підприємств різних форм власності вирішальною мірою залежать від компетенції, кваліфікації і підприємливості кадрового персоналу. Як показує світовий досвід, ця проблема може бути успішно вирішена шляхом створення повноцінного ринку праці, що в юридичному розумінні означає пряме визнання права продажу кожною людиною своєї робочої сили за власним розсудом.

З огляду на зазначене вище виникає необхідність створення правового механізму, за допомогою якого можна було б усунути економічні, юридичні та організаційні обмеження, що перешкоджають вільному продажу громадянами своєї робочої сили (як товару на ринку праці) роботодавцю на найбільш вигідних умовах. Складовою частиною такого механізму є контрактна система наймання працівників. Як нова форма регулювання трудових правовідносин контракт передбачає більшу гнучкість в умовах наймання працівників, режиму їх трудової діяльності та її оплати. Нове трудове законодавство і практика його застосування свідчать, що трудовий договір (контракт) в умовах ринкової економіки слід розглядати не тільки як форму реалізації права на працю, а й як дійовий засіб правового регулювання трудових відносин і захист прав та свобод людини і громадянина.

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. Найбільш ефективно вона використовується на спільних підприємствах з участю іноземного капіталу. Контракт є головним регулятором правовідносин, що складаються на ринку праці. Його роль визначається тим, що він є основною формою прилучення до праці і розподілу робочої сили в системі підприємств і організацій, які функціонують на базі усіх форм власності.

В науковій юридичній літературі питання щодо регулювання контрактної форми трудового договору не достатньо розроблено, відчувається відсутність фундаментальних праць по даній темі, суперечність різних нормативних положень, їх невідповідність одне одному, тому автор даної роботи намагався провести загальний огляд правового положення контракту, його суб'єктів та змісту на основі існуючого законодавства України, підзаконних нормативних актів, локальної нормотвотрчості та позитивного досвіду, що склався в нашій державі та зарубіжних країнах.

**Мета і завдання дослідження.** Метою даної роботи є оцінка сучасного стану та напрямів розвитку застосування контрактної форми трудового договору в Україні. Для досягнення цієї мети були поставлені та вирішені наступні завдання:

- обгрунтовано теоретичні аспекти контракту як форми трудового договору,

- дано аналіз сфери застосування контракту з врахуванням останніх змін, внесених до Кодексу законів про працю,

- систематизовано законодавство України, яке здійснює регулювання контрактної форми трудового договору,

- дано характеристику змісту контракту, його умов,

- описано порядок укладення, зміни і припинення контракту, враховуючи практику застосування цієї форми трудового договору.

**Предмет та об'єкт.** Предметом дослідження є теоретичні та методологічні особливості змісту контрактної форми трудового договору. Об'єктом вивчення даної наукової роботи є контракт як важливий інститут трудового права. У процесі дослідження використано значну кількість інформативних джерел з проблем законодавчого врегулювання контракту.

**Методологія та методика дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дослідження є наукові праці, присвячені проблемам запровадження та дії контрактної форми трудового договору, змісту самого контракту (Луценко А.С. «Правовое регулирование контрактной формы трудового договора», Баранюк Ю. «Особливості змісту трудових контрактів», Гаврилюк О. «Особливості припинення дії трудового контракту»).

Розгляд проблем запровадження і функціонування в Україні контрактної форми трудового договору має як теоретичне, так і практичне значення. Теоретичне — полягає в тому, що вирішувати питання необхідно спочатку в плані вибору напряму правового регулювання, рамок державного регламентування при врахуванні світової теорії і практики, адже застосування трудового контракту в іноземних країнах має давню історію діяльності. Практичне застосування можливе при створенні нормативної бази, оскільки вона формується на основі теоретичних розробок і потреб практики.

Теоретичне та практичне значення роботи полягає в тому, що результати дослідження є теоретичною та методологічною основою для оцінки та застосування трудового контракту в перехідний період і можуть бути використані для покращення захищеності працівників при укладенні контракту, вирішення ряду проблем, пов'язаних з недосконалістю законодавства, що регулює контрактну форму трудового договору.

**Структура** даної роботи включає: загальне поняття контракту як форми строкового трудового договору; визначення сфери застосування трудового контракту та кола суб'єктів його застосування; безпосередньо сукупність умов трудового контракту (його зміст); характеристику особливостей порядку укладення, зміни і припинення трудового контракту.

**РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ І КОНТРАКТУ**

**§ 1. Загальне поняття трудового договору.**

Частина 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України в редакції від 05.05.1995 дає таке визначення трудового договору: це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Таким чином, трудовий договір - це добровільна угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. У визначенні трудового договору перш за все підкреслюється добровільність цієї угоди.

Важливим елементом поняття трудового договору є сукупність обов'язків сторін трудового договору.

З одного боку, працівник, укладаючи трудовий договір, бере на себе зобов'язання: а) виконання роботи, визначеної цією угодою, б) підлягання внутрішньому трудовому розпорядку, що встановлений на підприємстві, установі, організації. Цей обов'язок працівника багатосторонній і конкретизується в правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації, які включають правові методи забезпечення трудової дисципліни, основні зобов'язання працівників і власника або уповноваженого ним органу, режим робочого часу і його використання, заохочення, відповідальність за порушення трудової дисципліни.

З другого боку, власник або уповноважений ним орган, укладаючи з працівником трудовий договір, бере на себе зобов'язання: а) виплачувати заробітну плату, б) забезпечувати умови праці, необхідні для її виконання, вказані в законодавстві про працю, колективному договорі і угоді сторін.

Новела в ч. 2 ст. 21 КЗпП України полягає в тому, що працівник може реалізувати свої здібності до результативної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачене законом, колективним договором або угодою сторін.

Перш за все, тут акцентується увага не просто на реалізації працівником своїх здібностей, а й на необхідності спрямовувати їх на результативну і творчу працю. Шляхом реалізації таких здібностей працівника закон найчастіше вказує укладення трудового договору.[[1]](#footnote-1)

Трудовий договір є основною юридичною формою реалізації громадянами конституційного права на працю. За його допомогою формується колектив підприємства, де складається взаємодопомога робітників і службовців у трудовому процесі. Ним же визначається професія (спеціальність), форма організації праці і зміст трудових відносин.

Робітники і службовці після укладення трудового договору включаються в трудовий колектив і набувають право на участь в управлінні і визначенні умов праці.

Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин набув загального поширення. У відповідності до ст. 2 КЗпП він повинен укладатися при прийомі на роботу на підприємстві, в установі, організації або фізичною особою. Трудовий договір є підставою трудових правовідносин, в яких перебувають державні службовці. Зміст Закону України "Про державну службу"[[2]](#footnote-2) дозволяє твердити, що законодавство про працю поширюється навіть на вищих посадових осіб держави, починаючи з Президента України і Голови Верховної Ради України.

Трудовий договір є підставою виникнення трудових відносин з громадянами, направленими на альтернативну (невійськову) службу (ст. 17 Закону України "Про альтернативну (невійськову) службу").[[3]](#footnote-3)

Робота власника і членів його сім'ї на заснованому ним (ними) приватному (сімейному) підприємстві, в селянському (фермерському) господарстві потребує укладення трудового договору.

Трудовий договір не є підставою виникнення трудових відносин осіб, засуджених до позбавлення волі. Праця цих осіб регулюється Виправно-трудовим кодексом та іншими актами виправно-трудового законодавства. В той же час у певній частині праця осіб, що відбувають покарання у вигляді позбавлення волі, регулюється законодавством про працю. Так, трудове законодавство поширюється на засуджених до позбавлення волі в частині охорони праці і техніки безпеки, звільнення від роботи в святкові дні, а також в частині тривалості робочого дня осіб, що відбувають покарання у виправно-трудових колоніях, і надання їм щотижневих днів відпочинку (ст. 50 Виправно-трудового кодексу України).

Трудовий договір як документ під такою назвою, підписаний його сторонами укладається в даний час далеко не завжди, точніше, такі договори в письмовому вигляді укладаються вкрай рідко. Законодавство про працю досить нечітко визначає форму трудового договору, тому трудовий договір може бути оформлений і документом під таким заголовком ("трудовий договір"), і виданням власником або уповноваженим ним органом наказу про прийом на роботу у відповідності з заявою працівника.[[4]](#footnote-4) Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівник був фактично допущений до роботи, хоча ніякі документи про прийом на роботу не оформлялись (ст. 24 КЗпП).

В той же час, в окремих випадках робота може виконуватися не на основі трудового договору, а за іншою юридичною підставою. Зокрема, при виконанні роботи на підставі цивільно-правового договору. Відрізнити трудовий договір від договору цивільно-правового характеру за соціально-економічним змістом важко, хоча основний критерій поділу видається зрозумілим: цивільно-правовий договір укладається з приводу результатів праці, а трудовий договір регулює сам процес праці. В реальності межі між цивільно-правовим і трудовим договорами нівелюється. Схема розмежування цих договорів за критерієм їх предмета (об'єкта) виглядає так: якщо фізична особа взяла на себе зобов'язання виконати роботу, створити науковий, літературний твір і передати замовнику результати праці - це цивільно-правовий (авторський) договір. Якщо ж громадянин підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, виконує роботу під керівництвом другої сторони, яка взяла на себе зобов'язання організувати працю, отримала право давати вказівки про послідовність проведення робіт - це трудовий договір.

**§ 2. Поняття контракту як форми трудового договору.**

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. Так, термін контракт як підстава виникнення трудових відносин, як інститут трудового законодавства був легалізований в нинішній редакції в зв'язку з прийняттям Закону України від 20 травня 1991 року "Про внесення змін і доповнень у Кодекс законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки".[[5]](#footnote-5)

Контрактна форма найму покликана забезпечити поєднання інтересів працівника, власника майна підприємства і трудового колективу, тобто є важливим елементом соціального партнерства.

В умовах дії жорстоких законів ринку успіх і благополуччя підприємства різних форм власності вирішальною мірою залежать від компетенції, кваліфікації і підприємливості кадрового персоналу. Введення контрактної системи найму дозволяє роботодавцю легко позбавлятися від безперспективних, несумлінних працівників і сформувати мобільні творчі колективи.

Контракт набув особливої популярності у роботодавців усіх форм власності, оскільки надає їм можливість вільного маневрування трудовими ресурсами. Його активне впровадження в практику регулювання трудових відносин почалось з 1990-1991 рр., тобто співпало з формуванням України як незалежної держави в період, коли в Україні намітились контури "капіталізації" виробництва.

Таким чином, правова модель трудового контракту народилась на зламі двох правових систем, покликаних обслуговувати два економічних лада - перехідний період від планової соціалістичної економіки до капіталізму.

На цій основі грунтується думка про існування двох правових моделей: трудового договору і контракту в законодавстві України.

Трудовий контракт, розширивши можливості індивідуально-договірного регулювання, вніс багато корисних ринкових елементів у трудові відносини, консервативні за своєю суттю.

Легальне поняття контракту дається в частині третій ст. 21 КЗпП України: "Особливою формою трудового договору , - підкреслюється в згаданій статті КЗпП, - 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».

Проте, варто відмітити, що в юридичній літературі немає єдиної точки зору з приводу правової природи контракту. Поняття контракту ч. З ст.21 КЗпП України визначає як особливу форму трудового договору. Виходячи з цього, одні автори вбачають в ньому форму строкового трудового договору, інші - його різновид, треті прийшли до висновку, що це контрактна форма укладання трудового договору. З такими твердженнями важко погодитись. У першу чергу зміст, який вкладається різними словниками у це поняття, зводиться до того, що контракт є угода, письмова угода, договір у законному порядку. Значить за формою він не просто письмова угода чи угода в письмовій формі, а угода, за якою держава визнає встановлення умов праці, прав і обов'язків сторін. Такий порядок визначення змісту контракту держава визнає законним. Звідси, контракт не просто форма договору, а й законний порядок визначення його змісту.

Таким чином, мета контракту - забезпечити умови для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахувати індивідуальні здібності і професійні навички, підвищення взаємної відповідальності, а також забезпечити їх правовий і соціальний захист.

Саме тому КЗпП вказує на особливість контракту, яка полягає в тому, що в ньому можна передбачити положення, котрі виходять за межі, встановлені законодавством про працю. Зокрема, тут передбачається обсяг роботи та вимоги до якості і терміну її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін, умови оплати і організації праці, підстави для припинення й розірвання контракту, соціально-побутові і інші умови, необхідні для виконання взятих сторонами обов'язків. У цьому суть і призначення контракту в трудовому праві.[[6]](#footnote-6)

На думку С.Н. Прилипко, законодавство встановлює різницю між трудовим договором і контрактом, тобто протиставляє трудовий договір контракту, але будь-яких аргументів у підтвердження сказаного не наводить.[[7]](#footnote-7) Між тим, аналіз ст.21 КЗпП та інших правових норм, що регулюють трудовий договір, свідчать, що сучасне законодавство не розмежовує, не встановлює суттєвих відмінностей між трудовим договором і його особливою формою -контрактом. Не передбачено поділу на такі види трудового договору і в законодавстві про працю великих, з розвинутою ринковою економікою, країнах далекого зарубіжжя.

На мій погляд, поняття трудовий договір і контракт є однопорядковими, оскільки термін контракт має латинське походження і в перекладі на українську мову означає договір.

Тому, трудовий договір є більш загальним поняттям, збиральною правовою категорією, він включає в себе і контракт як особливу форму. Такий висновок підтверджується аналізом першої і третьої частин ст. 21 КЗпП України. Таким чином, терміни трудовий договір і контракт є синонімами.

Фахівці в галузі трудового права дотримуються різних точок зору стосовно правової природи контракту. На погляд Ю. Баранюка, 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, а не тимчасовою. Встановлення строку обумовлене не характером виконуваних обов'язків, а їх орієнтацією на конкретну, заздалегідь поставлену мету, досяжну в певний період часу.[[8]](#footnote-8)

Оригінальну точку зору висловлює один з найбільших вчених в галузі трудового права Російської Федерації А.С. Пашков. Він зазначає: "Трудовий контракт у вузькому розумінні - особливий різновид трудового договору, що займає проміжне місце між договорами трудового найму і договорами про сумісну діяльність.”[[9]](#footnote-9) С. Тлевлесова розглядає контракт як комплексний договір, яким регулюються як трудові, так і цивільні відносини, хоча й перші мають більшу питому вагу. Тим самим, на її думку, підтверджується тенденція до взаємопроникнення, злиття різних галузей права, що дозволяє більш адекватно втілювати реальні потреби людей та відображати їх фактичний стан.[[10]](#footnote-10)

Теоретичні положення С. Тлевлесової знайшли практичне відображення в змісті умов, ще містяться в Положенні про порядок укладення контракту з керівником підприємства з державною формою власності.[[11]](#footnote-11)

Деякі вчені і багато роботодавців розглядають трудовий контракт як строковий трудовий договір, що укладається в письмовій формі. При чому як аргумент наводиться посилання на досвід західноєвропейських держав. Орієнтація контракту тільки на строковість укладеного договору досить спірна і, на нашу думку є помилковою, оскільки не узгоджена з чинним законодавством і рекомендаціями МОП. Так, наприклад, у Франції у більшості випадків мова йде про контракт безстрокового характеру. В законодавстві ФРН окремо не виділяється контракт як угода про працю, що має переважно строковий характер. Таким чином, на Заході кваліфікований, потрібний наймачу персонал має стабільну зайнятість на основі безстрокових

трудових договорів. Система так званого "по життєвого найму" на певній фірмі стосовно цінних кадрів широко застосовується в Японії.[[12]](#footnote-12)

Безперечно, і в Україні висококваліфікований та ініціативний спеціаліст, на залучення якого розрахований контракт, не зацікавлений у встановленні трудових відносин, розрахованих на нетривалий строк.

В зв'язку з цим необхідно звернути особливу увагу на ту обставину, що зловживання роботодавця строковим характером контракту суттєво обмежує Закон України "Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, в Кодекс законів про працю" від 19 січня 1995 року, який доповнив ст. 23 КЗпП частиною другою, чітко передбачаючи можливі випадки укладення строкового трудового договору, в тому числі контракту як його особливої форми.[[13]](#footnote-13)

Різний підхід до правової проблеми регулювання трудових відносин, що виникають на основі контракту, обумовлює складні юридичні наслідки при використанні його на практиці.

Якщо розглядати контракт як різновид строкового трудового договору, тоді працівники, котрі його уклали, потрапляють в невигідне становище. Керівник завжди має можливість позбавитися від небажаного працівника як до, так і після закінчення строку дії контракту. Причому в обох випадках практично неможливо довести незаконність дії роботодавця, оскільки, по-перше, в контракті можуть бути передбачені додаткові, порівняно з КЗпП, умови його розірвання, по-друге, закінчення терміну дії контракту є законною підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України. Тому вважаю, що контрактна система, що грунтується на строковому характері трудових відносин, безумовно, посилює залежність працівника від роботодавця.

Визнання ж контракту особливим видом трудового договору, специфічною угодою про працю передбачає можливість укладення його на невизначений строк, що значно зміцнює трудові права працівників. При цьому весь час виконуються додаткові умови, передбачені контрактом, вигідні для обох сторін. Якщо ж сторони виконали їх (наприклад, придбання роботодавцем для працівника квартири), то вони можуть внести зміни в контракт, обумовивши інші додаткові умови. Тому безстроковий контракт є основою для формування стабільних трудових відносин, в яких повинні бути зацікавлені обидві сторони, важливий засіб зміцнення трудових прав працівників.

Незалежно від різного підходу фахівців до питання про правову природу контракту, при укладенні його на певний строк або на строк виконання певної роботи головним залишається взаємна згода сторін, не обмежена часом.

В даний момент, у відповідності з новою редакцією ст. 23 КЗпП, строковий трудовий договір (контракт) повинен укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з врахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника, а також в інших випадках, передбачених законами.

Необхідно підкреслити, що доповнення відтворює норму рекомендації МОП № 166 "Про припинення трудових відносин за ініціативою підприємця", прийняту в 1982 році з врахуванням міжнародної громадської думки, яка вимагала обмеження укладення строкових трудових договорів, що набуло значного розповсюдження на Заході на той час.

В рекомендації МОП прямо вказується те, що за виключенням чотирьох випадків, вказаних вище, договори про найм на певний строк необхідно розглядати як договори з невизначеним строком.

Звичайно, законодавцю потрібно було б значно раніше прийняти доповнення до ст. 23 КЗпП, проте воно і тепер має принципове значення, оскільки спрямоване на обмеження свавілля роботодавців у виключно жорстких і складних умовах формування ринку в Україні.

На жаль, в черговий раз приходиться констатувати факт, що законодавець не визначив чіткого механізму реалізації цієї прогресивної норми. Вона сформульована в загальному вигляді, не конкретизована, і, таким чином, не виключає можливості її обходу на практиці шляхом довільного тлумачення. І справді, що слід розуміти під "характером роботи", "умовами її виконання", "інтересами працівника"?

Ці поняття вимагають належного тлумачення на законодавчому рівні. Наприклад, інтереси працівника багато роботодавців на практиці трактують як його добровільну згоду на укладення строкового трудового договору. Такий підхід з боку роботодавця нівелює законодавче обмеження трудових відносин на певний строк; значно послаблює гарантії права на працю, оскільки "добровільна" згода в умовах економічної кризи і зростання безробіття стає дуже поширеним явищем і має примусовий характер. Уявляється, що законодавець не мав на увазі ототожнення інтересів працівника з простим волевиявленням. В науковій літературі по даному питанню висловлені заслуговуючі законодавчої підтримки пропозиції, що стосуються посилення гарантій трудових прав працівників.

Так, А.Ф. Нуртдінова пропонує розглядати строковий трудовий договір як укладений в інтересах працівника тільки в тому випадку, коли його строковість компенсується наданням працівнику будь-яких переваг. Проте головною перевагою все-таки варто визнати безстроковість трудових відносин, саме на її захист і спрямована ст. 23 КЗпП.

С.А. Іванов вважає доцільним прийняти закон, який би містив конкретний перелік працівників, з якими допустимо укладення строкового трудового договору. В цей перелік варто включити тих осіб, що приймаються на роботу на період заміщення жінок, які перебувають у відпустках по вагітності і родах, по догляду за малолітніми дітьми, для заміщення працівників, що перебувають у тривалих закордонних відрядженнях, на стажуванні, обраних народними депутатами України або на виборну посаду і т.д.[[14]](#footnote-14)

Як важливий інститут трудового права, контракт є головним регулятором правовідносин, що складаються на ринку праці. 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. Контракт підвищує взаємну відповідальність роботодавця і працівника, дозволяє поставити оплату праці у залежність від її результатів.

Контракт представляє найважливішу форму реалізації громадянами конституційного права на працю і його гарантій, а також на вільний вибір виду зайнятості.

Будучи особливою формою 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.

Контракт також є регулятором не тільки трудових , але й тісно пов'язаних з ними інших суспільних відносин. Це стосується житлових прав, соціального забезпечення, відшкодування моральної шкоди та інших питань. Порівняно зі звичайним трудовим договором контракт охоплює більш широке коло правовідносин, оскільки з переходом до ринкової економіки роль регламентації трудових і господарських відносин на основі угоди учасників зростає.

**РОЗДІЛ 2. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТУ.**

**§1. Характеристика законодавства, що передбачає можливість укладення трудового договору у формі контракту.**

В теоретичному і практичному аспектах однією з неврегульованих проблем необхідно визнати питання, що стосується сфери застосування контрактної системи найму і кола осіб, тобто суб'єктів правовідносин, що виникають на базі трудового контракту. Чітке визначення сфери застосування і учасників контракту як особливої форми трудового договору має велике теоретичне і практичне значення, оскільки від цього залежать гарантії трудових прав працівників, зайнятих в різних галузях економіки України.

Як підкреслювалось в частині третій ст. 21 КЗпП , сфера застосування контракту визначалась законодавством (законами України, постановами Президії Верховної Ради України, Указами Президента й нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України). Усього нині чинними є близько 60 законодавчих та інших нормативно-правових актів, які є правовою базою для застосування контракту.[[15]](#footnote-15)

Вивчення стану даного питання і правозастосувальної практики свідчить про те, що, на жаль, на практиці домінують не закони, а чисельні підзаконні акти; відсутня систематизація законодавства, що регулює контрактну форму найму. Підзаконні акти не узгоджені, а часто й суперечать законам.

Однак контракт як особлива форма трудового договору має спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативи та самостійності працівника, враховувати його індивідуальні здібності і професійні навички, забезпечувати передбачену законодавством його правову і соціальну захищеність.

Попри застереження, що містяться в КЗпП України та інших нормативних актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладення ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті часто передбачаються невигідні для працівника умови: зокрема це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. А відтак сфера застосування контракту не може бути безмежною.

Останнім часом сфера застосування контракту, яка виходить навіть за межі, визначені законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, необгрунтоване розширюється. Це не сприяє створенню умов для повної реалізації (чи повного використання) громадянами права на працю, ускладнює становище працівників, знижує реальність трудових прав громадян, встановлених Конституцією і Законами України.

Практично прийом на роботу по контракту здійснюється на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності. Цьому сприяє законодавство, що регулює їх діяльність. Так, наприклад, застосування контрактної форми трудового договору допускається законами України "Про підприємства в Україні", "Про підприємництво", "Про господарські товариства", "Про освіту", "Про державну службу" і ін. Постановою Кабінету міністрів України від 19 березня 1994 року № 597 затверджена Типова форма контракту з керівником підприємства, що перебуває в загальнодержавній власності. Наказом Фонду державного майна України від 13.01.1995 р. № 21 затверджена аналогічна форма контракту найму на роботу голови правління відкритого акціонерного товариства, створеного на базі майна підприємства, що відносяться до групи "Г". Крім того, діє Типова форма контракту з працівником, затверджена наказом Мінпраці України від 15.04.1994 р.

З врахуванням сказаного, на практиці склались різні підходи і тенденції, пов'язані з застосуванням контрактної системи найму. Мова йде про необмежену і вузьку сфери застосування контракту. В реальній дійсності сфера широкого застосування контракту найму за контрактом домінує на підприємствах недержавного сектора економіки, а більш вузька - на підприємствах, заснованих на державній формі власності.

На наш погляд, позиція прихильників необмеженої або широкої сфери застосування контракту є несправедливою і безпідставною, оскільки будь-яких серйозних юридичних аргументів на її користь не існує. Головні стримуючі фактори широкого застосування контрактної системи найму в Україні - це, по-перше, глибока економічна криза, по-друге, суттєве послаблення гарантій соціальних і трудових прав працівників (тимчасовий, строковий і нестабільний характер роботи), їх невпевненість в завтрашньому дні, що може призвести до непередбачуваних наслідків. По-третє, варто мати на увазі досвід застосування трудового законодавства країн Європейського економічного співтовариства, в якому прослідковується тенденція обмеженого підходу до застосування контрактної форми найму. Досить відмітити, наприклад, той факт, що Типовий контракт для працівників країн ЄЕС містить правило, згідно якому, укладаючи контракт, роботодавець мусить вказати, по якій причині він є строковим. Справді, дане правило включено для того, щоб уникнути зловживань з боку роботодавця строковою формою контракту.[[16]](#footnote-16)

Виходячи з потреби посилення правових засобів захисту прав громадян у сфері праці, унеможливлення їх ущемлення, дотримання вимог ратифікованої Україною Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця, а також враховуючи рекомендації, неведені у рішенні Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року, згідно із якими контрактна форма трудового договору не може впроваджуватися нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, актами органів місцевого самоврядування, а також колективними договорами і угодами та іншими локальними нормативними актами, в ухваленому Верховною Радою України Законі України "Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України" від 24 грудня 1999 року, сфера застосування контракту обмежена лише законами.[[17]](#footnote-17)

Через це нормативно-правові акти Президента України, Кабінету Міністрів України підлягають приведенню у відповідність до ухваленого Закону України.

Контракти, укладені на законних підставах до введення в дію змін до КЗпП від 24.12.1999, продовжують діяти і можуть бути припинені лише з підстав, передбачених законодавством або самим контрактом. Тобто даний закон зворотної сили не має.

Враховуючи вищесказане, на даний момент контракти можуть укладатися з наступними працівниками:

1) 3 керівником підприємства (ст. 16 Закону України "Про підприємства в Україні").[[18]](#footnote-18) Президент і Кабінет Міністрів України надають велике значення контрактам, що укладаються з керівниками підприємств, які перебувають в загальнодержавній власності. Багаторазово вносились зміни в Типову форму контракту з керівником підприємства, що перебуває у загальнодержавній власності. Давались вказівки про доповнення цих контрактів. Постановою Кабінету Міністрів від 5 серпня 1997 року № 846[[19]](#footnote-19) передбачено створення Генерального реєстру контрактів з керівниками державних підприємств, установ, організацій і головами правлінь акціонерних товариств, контрольні пакети яких належать державі. Ст. 16 Закону "Про підприємства в Україні" є основою для укладення трудових контрактів і з керівниками підприємств недержавної форми власності. Проте, Типова форма контракту з керівником підприємства, що перебуває в загальнодержавній власності, в цьому випадку може використовуватися лише як методичний матеріал. При укладенні контракту з керівником підприємства недержавної форми власності має застосовуватися Типова форма контракту з працівником, затверджена Мінпраці від 15 квітня 1994 року № 23 у відповідності з дорученням, даним цьому міністерству постановою Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 року № 170.[[20]](#footnote-20)

2) 3 науково-педагогічними та педагогічними працівниками дошкільних, середніх установ освіти, установ освіти для громадян, що потребують соціальне допомоги і реабілітації, установ позашкільної освіти, професійно-технічних установ освіти, вищих закладів освіти, установ післядипломної освіти. Правовою підставою для укладення з педагогічними працівниками є ст. 54 Закону України "Про освіту"(зі змінами і доповненнями).[[21]](#footnote-21) Ст. 20 Закону "Про освіту" спеціально обумовлює можливість укладення контрактів з керівниками закладів освіти, що перебувають в загальнодержавній власності. Про укладення контрактів з керівниками закладів освіти, що перебувають в комунальній власності, в Законі "Про освіту" мова не йде. Проте, напевно, і з ними може укладатися контракт, оскільки і вони відносяться до категорії педагогічних працівників. Це правило поширюється на названі заклади незалежно від форм власності.

3) 3 працівниками товарної біржі (стаття 12 Закону України "Про товарну біржу").[[22]](#footnote-22) На товарній біржі працюють тільки наймані працівники. Тому, зі всіма працівниками товарної біржі можуть укладатися трудові контракти.

4) 3 найманими працівниками селянського (фермерського) господарства (стаття 22 Закону України "Про селянське (фермерське) господарство").[[23]](#footnote-23)

5) 3 науковими працівниками, що виконують науково-дослідні роботи (стаття 25 Закону України "Про основи державної політики в сфері науки і науково-технічної діяльності").[[24]](#footnote-24)

6) 3 працівниками підприємств, установ, організацій в спеціальних (вільних) економічних зонах (стаття 17 Закону України "Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон").[[25]](#footnote-25)

7) 3 працівниками споживчих товариств, спілок споживчих товариств і підлеглих їм підприємств (стаття 14 Закону України "Про споживчу кооперацію").[[26]](#footnote-26)

8) 3 працівниками, що здійснюють медичне обслуговування ( за виключенням працівників спеціальних закладів охорони здоров'я), постійно зайнятих наданням медичної допомоги особам, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи або тих, що працюють в закладах народної освіти і культури на територіях, забруднених внаслідок Чорнобильської катастрофи (стаття 42 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи").[[27]](#footnote-27) Варто звернути увагу на ту обставину, що у вказаному законі прямо не передбачено укладення контрактів з названими категоріями працівників. Проте, вказується на визначення контрактом заробітної плати, а також на те, що вирішення питань, пов'язаних з забезпеченням умов контракту, здійснюється Кабінетом Міністрів України. Звідси цілком логічним буде висновок про те, що законом опосередковано передбачена можливість укладення контрактів зі згаданими працівниками.

9) 3 помічниками адвокатів (стаття 8 Закону України "Про адвокатуру").[[28]](#footnote-28) Контракт укладається між адвокатським об'єднанням (адвокатом) і помічником адвоката.

10)3 особами, що здійснюють професійну діяльність в спорті (стаття 23 Закону України "Про фізичну культуру і спорт").[[29]](#footnote-29) З такими особами названим Законом передбачено укладення контрактів "як правило". Формулювання "здійснюють професійну діяльність в спорті" не є досить виясненою категорією. Безперечно, під неї підпадають професійні спортсмени, тренери та інші спеціалісти, що безпосередньо обслуговують процеси підготовки і виступів спортсменів. Інші працівники спортивних організацій навряд чи підпадають під категорію тих, з якими можуть укладатися контракти.

11)3 керівниками відділень залізниць. Законом України "Про залізничний транспорт"[[30]](#footnote-30) передбачена можливість значного розширення застосування контрактної форми трудового договору в цій галузі. Статтею 15 названого Закону встановлюється, що працівники залізничного транспорту загального користування, що обслуговують пасажирів, працевлаштовуються на підприємствах пасажирського залізничного транспорту загального користування по контрактній формі трудового договору. Перелік категорій і посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 15 липня 1997 року № 764.[[31]](#footnote-31) В Перелік включені керівники (начальники вокзалів, начальники об'єднаних бюро залізниць по розподілу місць в поїздах, завідуючі квитковими касами), спеціалісти (інструктори резерву провідників, ревізори, ревізори-інструктори по контролю пасажирських поїздів), технічні службовці (касири квиткових кас) і робітники (провідники пасажирських вагонів).

12) Зі спеціалістами в галузі карантину рослин (стаття 17 Закону України "Про карантин рослин").[[32]](#footnote-32)

13)3 особами екіпажу торгівельних суден. Хоча Кодекс торгівельного мореплавства України[[33]](#footnote-33) і не передбачає прямо укладення контрактів з вказаними працівниками, стаття 54 КТМ встановлює, що контракти, поруч з законами, угодами і колективними договорами, регулюють порядок прийому на роботу осіб екіпажу судна, їх права і обов'язки умови роботи на судні і оплати праці, соціально-побутове обслуговування в морі і в порту, а також порядок і умови звільнення.

14)3 найманими працівниками, що вступають на роботу в сільськогосподарські кооперативи (п.2 ст. 35 Закону України "Про сільськогосподарську кооперацію").[[34]](#footnote-34) З цією категорією працівників договір у формі контракту укладається тільки за згодою сторін. Буквально трактуючи закон, потрібно зробити висновок про те, що відмова в працівнику в прийомі на роботу з мотиву відмови укладення контракту буде необгрунтованою, оскільки контракт укладається тільки за згодою сторін. Проте слід враховувати, що заборона необгрунтованої відмови в прийомі на роботу взагалі контролюється не досить суворо.

15) Стажер нотаріуса укладає трудовий контракт з приватним нотаріусом або державною нотаріальною конторою. При цьому стаття 13 Закону України "Про нотаріат"[[35]](#footnote-35) дає підставу для висновку про те, що трудовий договір зі стажер повинен бути укладений саме у формі контракту.

16) У кладення контрактів на три роки з подальшим їм продовженням передбачено з представниками Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення в областях, регіонах (стаття 14 Закону України "Про Національну Раду України з питань телебачення і радіомовлення").[[36]](#footnote-36) Інтерес викликає формулювання "з подальшим продовженням". Частина перша ст.39-1 КЗпП формулює конструкцію продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк, якщо трудові відносини після закінчення строку фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає їх припинення. "Подальше продовження" контракту у відповідності з названим Законом означає можливість його продовження і на визначений строк, і на невизначений. Імперативне формулювання "з подальшим продовженням", очевидно, не допускає звільнення працівника в зв'язку з закінченням строку контракту.

17)3 працівниками апарату Національної Ради з питань телебачення і радіомовлення (стаття 5 Закону України "Про телебачення і радіомовлення").[[37]](#footnote-37)

18)3 керівниками об'єднань, підприємств та філій зв'язку (стаття 16 Закону України "Про зв'язок").[[38]](#footnote-38)

19)3 працівниками пожежної охорони (стаття 19 Закону України "Про пожежну безпеку").[[39]](#footnote-39)

20)3 директорами державних професійно-технічних навчальних закладів (стаття 24 Закону України "Про професійно-технічну освіту").[[40]](#footnote-40)

21) В Збройних силах України законами передбачено як призовну (строкову) військову службу чоловіків після досягнення 18 років, так і прийняття осіб (включаючи жінок віком від 19 до 35 років) на військову службу на добровільних засадах (Закон України "Про загальний військовий обов'язок і військову службу")[[41]](#footnote-41) за контрактом. Останній укладається між громадянами і державою. На військову службу на добровільних засадах беруть осіб, які відповідають вимогам військової служби.

При визначенні сфери застосування контрактної форми трудового договору і в науковій літературі, і в консультаціях практиків інколи посилаються як на основу укладення контракту на ст. 9 Закону України "Про підприємництво".[[42]](#footnote-42) Таку ж позицію займає і Верховний Суд України, який при цьому вважає, що при укладенні контракту на основі статті 9 Закону "Про підприємництво" варто дотримуватися правила ст. 23 КЗпП, яка дозволяє укладати строкові трудові договори тільки в випадках, передбачених цією статтею (п. 51 Правових позицій стосовно розгляду судами окремих категорій цивільних справ. Розділ XI У. Трудове право) і іншими законами. Проте встановлення законодавством можливості укладення контрактів є одним з випадків, коли дозволяється укладення контракту на строк, бо у відповідності з частиною третьою ст. 21 КЗпП визначення строку контракту або рішення про його укладення відносяться до компетенції сторін трудового договору. Тому дозволивши укладати контракт, правотворчий орган автоматично дозволив укладати його на строк. Між тим, на основі ст. 9 Закону "Про підприємництво" контракти укладати не можна, бо вона не розширює сферу застосування контрактів, не встановлює випадків його застосування. Вона лише встановлює , що "при укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити умови і охорону праці...". Про контракт тут мова йде в гіпотезі правової норми, яка, по теорії, ніколи не встановлює права і обов'язки ( в даному випадку — укладати контракт). А диспозиція цієї норми говорить лише про обов'язки забезпечити умови і охорону праці.

Подібним чином контракт згадуються в ст. 9 Закону України "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі".[[43]](#footnote-43) Проте згадана стаття зовсім не є підставою для укладення роботодавцем контракту з працівником.

Якщо діючими законами можливість укладення контракту у відповідному випадку не передбачена, власник і працівник укладати контракт не мають права, хоча би й при цьому була повна згода сторін і відсутність будь-якого тиску з боку власника.

**§ 2. Суб'єктний склад сторін контракту.**

До числа неврегульованих проблем відноситься визначення суб'єктного складу, тобто учасників контракту, його сторін. Коло суб'єктів, з якими може укладатися контракт, повинно бути обумовлено категоріями працівників, передбачених законодавчими актами.

В зв'язку з цим виникають два надзвичайно важливих питання: з ким з працюючого на підприємстві персоналу (працівників) може бути укладений контракт і чи є укладення контракту правом чи обов'язком працівника і роботодавця.

Аналізуючи вищеназвану сферу застосування контракту з врахуванням практики, можна класифікувати коло осіб, з якими може укладатися контракт. Така класифікація матиме наступний вигляд:

I. Першу категорію складають керівники підприємств всіх форм власності і організаційно-правових форм, керівники міністерств та інших органів влади.

II. До другої категорії відносяться керівники структурних підрозділів, включаючи головних спеціалістів, за виключенням підприємств і організацій державного сектора економіки.

III. І, нарешті, це інші категорії працівників з числа високо-кваліфікованого персоналу, перелік яких прямо передбачений законами, а не багатьма підзаконними актами.

Головний критерій, що об'єднує вищевказану класифікацію суб'єктного складу контрактної системи найму, - найвища кваліфікація (професіоналізм) працівника. Тому, на нашу думку, контракт як особлива форма трудового договору доцільна і раціональна лише в тих випадках, коли мова йде про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладаються важливі зобов'язання і яким необхідно створити адекватний режим найбільшого сприяння з врахуванням їх таланту, встановивши для них більш високий рівень матеріального стимулювання порівняно з діючим законодавством. Очевидно, з цих міркувань законодавець встановив обмежене коло суб'єктів трудового контракту, що не підлягає розширеному тлумаченню. Дана обставина має надзвичайно важливе значення в забезпеченні гарантій трудових прав працівників, оскільки контракт регулює на практиці строкові трудові відносини, в характері яких не зацікавлений працівник, тому роботодавець не вправі вимагати від працівника укладення контракту у випадку, коли він не відноситься до категорії спеціалістів, з якими може бути укладено контракт. Конкурсний порядок прийому на роботу дозволяє підібрати найбільш достойних спеціалістів найвищого рівня кваліфікації.

При цьому необхідно враховувати такий важливий фактор, як фактична нерівність сторін в трудовому контракті. Слабкіша з них - завжди працівник. Роботодавець володіє величезними можливостями диктувати йому свої умови, що далеко не завжди відповідають правовим нормам. Ефективна противага цьому - тільки чіткий закон. Проте на практиці допускаються факти грубого порушення законодавства, що регулює контрактну форму найму на роботу. Так, за даними Мінпраці України, на ряді підприємств контракт застосовується у випадках, не передбачених законами. Не поодинокі факти, коли контрактна форма трудового договору нав'язується працівникам.

Всупереч існуючому законодавству, керівники багатьох підприємств розглядають контрактну систему найму як обов'язкову і застосовують її без згоди працівника.

**РОЗДІЛ 3. ЗМІСТ КОНТРАКТУ.**

**§ 1.У мови контракту, визначені законодавством.**

Зміст контракту, як і будь-якого трудового договору, характеризується сукупністю всіх умов, що встановлюють об'єм прав і обов'язків його сторін при повній їх рівності, і, які достатні для функціонування трудових правовідносин.

В будь-якому договорі, в тому числі і трудовому контракті, праву однієї сторони відповідає або кореспондує обов'язок іншої сторони. Кожне право і відповідний обов'язок є умовами контракту.

В теорії трудового права розрізняють два види умов трудового договору (в тому числі контракту як його особливої форми) в залежності від того, в якому порядку вони встановлюються: ті, що встановлені законодавством, і ті, що визначені угодою сторін.

Умови контракту можуть встановлюватись безпосередньо нормами права. Вони стають умовами договору і поширюються на його сторони внаслідок одного лише факту укладення договору. Такі умови не можуть змінюватися угодою сторін (якщо інше не передбачено законом).

Проте існують норми права, які дають можливість виявлення волі сторін трудового договору. Наприклад, для деяких категорій службовців в схемі посадових окладів встановлена вилка "від" і "до", передбачено виконання деяких видів робіт за певних умов з неповним робочим днем і т.д.

В таких випадках мається на увазі можливість досягнення згоди в рамках, передбачених законом.

Умови контракту мають конфіденційний характер. Якщо доступ до них мають посадові особи роботодавця, вони не мають права розголошувати останні. Обов'язок щодо забезпечення конфіденційності покладається на роботодавця (а саме на особу, яка має право приймати і звільняти працівників). Слід зазначити, що вимоги конфіденційності не поширюються на умови контракту, які регулюються чинним законодавством, щодо органів, які здійснюють контроль за їх дотриманням. Це зафіксовано в п. 6 постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору".[[44]](#footnote-44)

**§ 2. Необхідні умови контракту.**

В теорії трудового права крім умов, визначених законодавством, розрізняють умови, що безпосередньо встановлюються угодою сторін при укладенні контракту.

В свою чергу, умови, вироблені сторонами, поділяються на необхідні і додаткові (факультативні).

Необхідні або обов'язкові умови - це такі, за відсутності яких контракт не може вважатися укладеним і не може реально виникнути трудове правовідношення, по яких сторони, що укладають трудовий договір, повинні обов'язково домовитися.

До таких умов відносяться:

1) місце роботи;

2) трудова функція;

3) дата початку і закінчення роботи;

4) оплата праці.

Місцем роботи вважається розміщене в певній місцевості конкретне підприємство, установа, організація. Умова про місце роботи часто уточнюється шляхом вказання на окрему частину або філію підприємства, де буде здійснюватися трудова діяльність працівника (певний цех, відділ, студія і т.д.).

Інколи об'єкти, підрозділи підприємства, установи, організації знаходяться на відстані одне від одного і навіть в іншій місцевості. Тоді місце роботи вказується конкретно в самому контракті.

В будівельних, залізничних і ряді інших підприємств, як правило, при укладенні контракту вказується певна організація, а не об'єкт. В таких випадках робоче місце (місце виконання роботи) може бути на будь-якому об'єкті, що обслуговує відповідна організація.

Під іншою місцевістю потрібно розуміти, як правило, місцевість за межами даного населеного пункту відповідно до адміністративно-територіального поділу. В той же час, на практиці часто при визначенні "іншої місцевості" враховують те, чи може працівник, користуючись громадським транспортом, щоденно вчасно з'являтись на роботу.[[45]](#footnote-45)

Трудова функція встановлюється шляхом визначення сторонами контракту професії, спеціальності, кваліфікації, посади, за якими працюватиме працівник.

Від того, наскільки вірно буде визначено рід занять і встановлені відповідні умови праці, залежить реальне забезпечення конституційного права на вибір професії у відповідності з покликанням, можливостями, освітою.[[46]](#footnote-46)

Професія - це широкий вид трудової діяльності, який відображає родовий розділ праці, що визначається метою і характером трудових функцій.

Спеціальність - більш вузька галузь професії, трудової діяльності, один з її підвидів. Спеціальність залежить від глибини знань і характеру набутих навиків по даній професії.

Кваліфікація - це вид і ступінь професійної підготовки, тобто, рівень знань, досвіду, набутих навичок по даній спеціальності, критерієм для яких є для робітників розряди робіт, що вони можуть виконувати.[[47]](#footnote-47)

Трудова функція робітника визначається роботою, яку він виконує, а службовця - посадою, яку він займає.

Посада - визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу і його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень (стаття 2 Закону України "Про державну службу"). Посади за організаційно-правовим рівнем органу, що приймає на роботу, об'ємом та характером компетенції на конкретній посаді, роллю і місцем посади в структурі державного органу;

діляться на сім категорій (стаття 25 Закону України "Про державну службу"). Також для державних службовців передбачено тринадцять рангів (стаття 26 Закону України "Про державну службу").

Всі службовці за характером праці діляться на три категорії: керівники, спеціалісти і технічний персонал. Щоб вірно визначити посадові обов'язки і кваліфікаційні вимоги, звертаються до кваліфікаційного довідника посад. Трудові обов'язки робітників визначені в Єдиному тарифно-кваліфікаційному довіднику. При укладенні договору з робітником встановлюється тарифний розряд, від якого залежить об'єм пред'явлення вимог і умов оплати відповідної спеціальності.

Підхід роботодавців до формулювання пунктів про трудову функцію різний. Деякі вважають правильним по можливості точно визначити всі обов'язки працівника з метою запобігання подальшим непорозумінням і суперечкам. Інші ж навпаки, вважають недоцільним завантажувати контракт. Але в принципі обидві позиції вірні.

Початок роботи — умова про час, з якого працівник повинен приступити до роботи. Саме з цього моменту в більшості випадків виникають взаємні права і обов'язки сторін. Момент початку роботи встановлюється при безпосередніх переговорах працівника і роботодавця. Якщо укладається строковий трудовий договір, необхідно обов'язково вказати дату закінчення роботи.

Необхідною умовою контракту є умова про строк роботи. До нього входять час, з якого працівник розпочне виконання трудових обов'язків, та термін дії контракту. Підписання сторонами контракту є правовою підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (наймання) на роботу з дати, встановленої в контракті за згодою сторін.

Строк роботи залежить від досягнутої сторонами домовленості.

19 січня 1995 року до КЗпП України були внесені суттєві зміни щодо умов укладення строкового трудового договору. Стаття 23 була доповнена частиною другою. Пленум Верховного суду України в постанові № 18 від 26 жовтня 1995 року "Про внесення змін і доповнень до постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року "Про практику розгляду судами трудових спорів"[[48]](#footnote-48) у п. 2 підкреслив, що відсутність зазначених умов (ч. 2 ст. 23 КЗпП) щодо строкового трудового договору є підставою для визнання його недійсним в частині визначення строку. Це також є підґрунтям для визнання недійсним трудового договору в частині застосування такої його форми як контракт. В усіх цих випадках трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. Тобто, Пленум Верховного Суду зазначив, що трудовий контракт необхідно вважати особливим видом трудового договору, однією з особливих якостей якого є строковий характер. Таке розуміння контракту, на мою думку, не відповідає правовій суті цього виду договору.

Якщо йти шляхом визначення обмеження дії строку контрактів, вважаю за доцільне зробити це лише в частині встановлення мінімального строку дії контракту, зафіксувавши його в КЗпП. Зустрічаються трудові контракти, строк дії яких один місяць. Після закінчення строку їх дії вони припиняються без виплати будь-якої компенсації. Перед працівниками знову постає проблема пошуку роботи. На мою думку, потрібно встановити, що мінімальний строк, на який укладається контракт, повинен становити один рік. А при невпевненості роботодавця в ділових або професійних якостях працівника їм може бути запропоновано випробування строком на один-два місяці. В тому разі, коли працівник виконав усі умови контракту, він має право на продовження трудової діяльності на даному підприємстві.

Робота за трудовим контрактом понад 10 років, вважаю, має постійний характер, тобто необхідно враховувати зміст ч. 2 ст. 23 КЗпП - сторонам контракту необхідно укласти трудовий договір (чи в майбутньому, можливо, контракт, що було б оптимальним) на невизначений строк.

За два місяці до закінчення контракт може бути продовжений або укладений на новий строк з тими ж або іншими умовами, що визначається за згодою сторін.

Однією з головних позицій контракту є оплата праці. Пункт 11 Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників (далі - Положення) передбачає, що умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розмір виплат не може бути меншим, ніж це передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, і залежать від виконання умов контракту.

В контракті можуть визначатися і умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлюватися додаткові надбавки і виплати, премії та винагороди при підведенні підсумків роботи за рік чи за інший період, участь у прибутку підприємства, установи або організації (якщо це не передбачено чинним законодавством чи їх статутами) або громадянина-підприємця, що є роботодавцем.

Питання оплати праці в сучасних умовах вирішуються самим господарюючим суб'єктом. Здавалося б, встановивши лише мінімальні умови оплати праці, держава надає надто великі можливості роботодавцю. Але, як правило, власнику вигідніше дорожче заплатити зацікавленому працівнику, ніж мати в своєму розпорядженні кількох низькооплачуваних, незацікавлених працівників. Визначення ставки або окладу працівника досить складна проблема, необхідно диференціювати оплату праці і оцінювати внесок конкретного працівника в результаті діяльності підприємства (установи, організації).

У відповідності з ст. 94 КЗпП "розмір заробітної плати залежить від складності і умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його роботи і господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується".

Кожне підприємство вправі самостійно вибрати систему оплати праці.

"Робота працівників оплачується почасове, відрядно і за іншими системами оплати праці". (ст. 97 КЗпП)

При почасовій оплаті праці величина оплати працівника залежить від фактично відпрацьованого часу і тарифної ставки. Тарифна ставка -~ це розмір оплати праці працівника за одиницю часу. Відповідно для визначення розміру заробітної плати потрібно помножити тарифну (з врахуванням коефіцієнта) ставку на кількість відробленого часу (годин, днів). Застосовують почасову оплату працю в тих випадках, коли важко або неможливо врахувати особистий трудовий внесок працівника, або ступінь його зусиль не впливає або не може впливати на результати діяльності. Найбільший недолік цієї системи в тому, що немає безпосередньої зацікавленості працівника в якості роботи.

При відрядній системі оплати праці робота працівника оплачується по відрядним розцінкам у відповідності з якістю виробів або операцій. При прийнятті такої системи праці адміністрація встановлює норми праці за допомогою яких визначається відрядна розцінка. Відрядна розцінка - це розмір оплати праці за одиницю виготовленої продукції або за виконання певної операції належної якості. При визначенні відрядної розцінки ділять тарифну ставку на встановлену норму виробітку для цього часу або перемножують на відповідну норму часу. Відрядна система поділена на кілька різновидів:

- пряма відрядна система (відрядні розцінки однакові для будь-якої кількості виготовленої продукції або виконаних операцій);

- відрядна прогресивна (відрядна розцінка збільшується для оплати тієї продукції (операції), що перебуває за межами норми);

- відрядна непряма (застосовується до працівників, що виконують допоміжні роботи, забезпечують основні категорії працівників. Оплата праці цих працівників проводиться в процентному співвідношенні зі ставкою основних категорій працівників);

- колективна відрядна система (застосовується, коли облік результатів кожного конкретного працівника дуже складний).

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система є основою диференціації розмірів заробітної плати.. Вона використовується для розподілу робіт в залежності від складності, а працівників - в залежності від кваліфікації за розрядами тарифної сітки.

Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищення ефективності виробництва і якості роботи можуть вводитись системи преміювання, винагороди за результатами року, інші форми матеріальної зацікавленості. Встановлення систем оплати праці і форм матеріальної зацікавленості, затвердженням положень про преміювання і виплату винагороди за результатами роботи за рік проводиться адміністрацією підприємства за погодженням з профспілковим органом.

Премії поділяються на обумовлені системою оплати праці і необумовлені. Премії обумовлені системою оплати праці - це додаткова надтарифна оплата за досягнення результатів в роботі, які перевищують передбачені тарифні умови. Премії не обумовлені системою праці -це заохочувальні, не пов'язані з результатами праці.

Система оплати праці на підприємстві може змінитися. Право на зміну умов оплати праці належить адміністрації, яка "зобов'язана повідомити працівників про введення нових умов оплати праці або зміни умов оплати праці не пізніше ніж за два місяці."(ст. 103 КЗпП)

При виконанні робіт в умовах праці, що відхилені від нормальних (при виконанні робіт різної кваліфікації, при суміщенні професій, при роботі в позаурочний час, в нічний час, в святкові дні і ін.), підприємство, установа, організація зобов'язані здійснювати додаткові виплати.

Розмір доплат і умови їх виплати встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно і фіксується в трудових договорах. При цьому розміри доплати не може бути нижчим, встановлених законодавством.

Загальне правило обчислення середнього заробітку визначаються законодавством. Крім того, встановлений спеціальний порядок підрахунку середнього заробітку, діючий при нарахуванні пенсій, відшкодування шкоди, визначення розміру при тимчасовій непрацездатності.

При укладенні працівником трудового договору (контракту) власник або уповноважений ним орган повідомляє умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, у відповідності з якими можуть здійснюватися відрахування, у випадках, передбачених законодавством" (ст. 29 Закону України "Про оплату праці").[[49]](#footnote-49)

В деяких випадках необхідною умовою трудового договору (контракту) вважають угоди про форму організації праці: вона може бути індивідуальною або колективною. В разі такої домовленості будь-який перехід (переміщення) працівника на постійну роботу в інший підрозділ, хоча би воно і не супроводжувалось зміною інших умов трудового договору (контракту) допускається тільки за згодою працівника.

Інколи вважають, що якщо для даної категорії працівників ті чи інші умови їх праці не передбачені законом або іншими нормативними актами, то кількість необхідних умов може бути збільшено за угодою сторін.

Я вважаю, що не потрібно розширяти коло необхідних умов до невизначеної величини. Обов'язковими потрібно вважати ті умови, при відсутності яких трудовий договір (контракт) не може вважатися укладеним, немає юридичного факту, що породжує трудове правовідношення. Трудове правовідношення не виникне і сторони не зможуть почати реалізацію прав та обов'язків, якщо не досягнута домовленість по всіх названих вище умовах. При наявності цих умов договір вважається укладеним, працівник може почати роботу і фактичний допуск до роботи розглядається як прийом на роботу.

**§ 3. Додаткові (факультативні) умови контракту.**

Додаткові (факультативні) умови трудового договору (контракту) - всі інші умови, які в даному конкретному трудовому договорі визначаються угодою сторін, але не суперечать закону. Особливістю додаткових умов є те, що вони уточняють, розвивають і доповнюють умови трудового договору.

Після досягнення домовленості між сторонами по всіх необхідних умовах трудового договору на цей договір поширюються всі умови, передбачені законодавством про працю.

Додаткові умови трудового договору можуть бути різноманітними: строк випробування, суміщення, перекваліфікація працівника, режим робочого часу, відрядження, додаткові відпустки, участь в прибутку, додаткова відповідальність, розмір посадової ставки, регулярне підвищення кваліфікації. Цей перелік не є вичерпним.

Режим робочого часу визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіка і поширюються на всіх працівників. Але, в окремих випадках, може виникнути необхідність конкретизувати режим робочого часу, узгодити питання про неповний робочий час. В такому випадку в трудовому договорі (контракті) робиться відповідний запис.

Початок і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

При укладенні трудового договору (контракту) про роботу з неповним робочим днем в договорі необхідно вказувати конкретно її тривалість, з неповним робочим тижнем - яку кількість днів в тиждень буде працювати той, хто поступає на роботу, або одночасне зменшення робочого тижня і робочого дня.

Далекоглядному роботодавцю виявляється очевидною доцільність періодичного неправлення своїх працівників на курси підвищення кваліфікації і використання інших можливостей для того, щоб мати в своєму розпорядженні добре навчений, досвідчений, високо кваліфікований персонал. В період навчання на курсах підвищення кваліфікації за ними зберігається місце роботи (посада) і проводяться виплати, передбачені законодавством. За працівниками підприємства незалежно від форми власності на час навчання (підготовки, перепідготовки кадрів, навчання іншим професіям, підвищення кваліфікації) з відривом від роботи зберігається середній заробіток за основним місцем роботи.

Підвищення кваліфікації державних службовців здійснюється за державним контрактом не рідше одного разу в 5 років, а для спеціалістів, вперше прийнятих на державну службу - на протязі першого року їх роботи. (п.З Постанови КМУ від 28.07.95 № 560)[[50]](#footnote-50)

Іногороднім службовці, направленим на навчання з відривом від роботи, виплачуються добові. Оплата проїзду слухачів до місця навчання і назад, добових за час знаходження в дорозі здійснюється за місцем основної роботи. На час навчання слухача забезпечують гуртожитком готельного типу, з оплатою витрат за рахунок направляючої сторони.

У контракті може передбачатися переїзд працівника на роботу в іншу місцевість. Тому сторони повинні визначити умови, гарантії та компенсації такого переїзду, забезпечення працівника та членів його сім'ї житловою площею або оплату витрат за найм (піднайм) жилого приміщення чи користування готелем (ст. 120 КЗпП і п. 14 Положення).

Якщо для службових поїздок працівник використовуватиме власний транспорт, сторони передбачають умови виплати відповідної компенсації (наказ Мінфіну, Мінекономіки України від 12 листопада 1993 року № 88 і п. 16 Положення).

Випробування з метою перевірки підготовленості і знань працівника, його відповідності дорученій роботі також є факультативною умовою. Воно передбачена законодавством, але може бути включене в договір лише за взаємною згодою сторін. Якщо працівник не погоджується на включення цієї умови, договір або не укладається взагалі, або укладається без даної умови.

Умова про випробування повинна бути обумовлена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Проте, така необхідність, як правило, відпадає, оскільки мова йде про прийняття на роботу спеціалістів високої кваліфікації. Цілком очевидно, що роботодавець, який сумнівається в ділових якостях поступаючого на роботу, не стане укладати з ним контракт. Проте, прямої заборони на можливість встановлення випробування немає. У випадку випробування при прийомі на роботу контракт до виявлення результатів випробування вважається укладеним під відмінюваною умовою, при настанні якої (негативні результати випробування) працівника можна буде звільнити. Таким чином, оцінку результатів випробування дає роботодавець. Важливо при цьому підкреслити, що в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Звільнення працівника, що не витримав випробування, може бути проведене тільки до закінчення строку випробування. Якщо ж строк випробування минув, а працівника не звільнено, то він вважається таким, що витримав випробування і видавати додатковий наказ (розпорядження) про прийом на роботу не потрібно.

На протязі строку випробування на працівника поширюється законодавство про працю.

В ст. 26 КЗпП України включено ряд випадків, коли випробувальний строк не може призначатися.

Варто розмежовувати встановлення випробувального строку в договорі і величину його розміру. Максимальний строк випробування встановлений законом і не може бути збільшений навіть за взаємною згодою сторін.

Відповідно до ст. 27 КЗпП України "строк випробування при прийомі на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за згодою з відповідним комітетом профспілки, - шість місяців. Строк випробування при прийомі на роботу робітників не може перевищувати 1 місяць".

Статтею 27 Кодексу законів про працю України встановлені строки випробування. Це означає, що конкретний строк може бути встановлений у вказаних межах за згодою сторін контракту і може бути менше максимального. Проте максимальні строки випробування, передбачені законом, не можуть бути збільшені ні роботодавцем, ні за його угодою з працівником.

У випробувальний строк не зараховується період тимчасової непрацездатності і інші періоди, коли працівник був відсутній на роботі з поважних причин. Тоді строк можна продовжити на відповідну кількість днів.

Стаття 18 Закону України "Про державну службу" встановлює випробувальний строк для державних службовців до 6 місяців, але при цьому згода профспілки не потрібна.

За згодою працівника в трудовому договорі можуть вказуватися умови про суміщення професій (посад), тобто коли крім основної він може виконувати роботу за іншою професією, але на тому ж підприємстві на протязі встановленого робочого дня (зміни). Але це суміщення повинно бути економічно доцільним і не тягнути за собою погіршення якості продукції або обслуговування населення. Суміщення професій (посад) працівником оплачується додатково. Умова про суміщення посад повинно бути узгоджене з профкомом. При суміщенні посад потрібно дотримуватися законодавства про охорону праці, робочого часу, техніки безпеки.

Службове відрядження — це поїздка працівника за розпорядженням керівника на певний строк в іншу місцевість для виконання службового завдання поза місцем постійної роботи. Якщо умови постійної роботи носять роз'їзний або рухомий характер, або робота постійно протікає в дорозі, то службові поїздки не є відрядженнями.

"Працівники мають право на відшкодування витрат і отримання тих чи інших компенсацій в зв'язку зі службовим відрядженням", (ст. 121 КЗпЗ України)

У випадку укладення трудового договору з працівником, який займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану зі зберіганням, продажем, перевезенням або використанням в процесі виробництва переданих йому цінностей, в трудовому договорі можна вказати умову про повну матеріальну відповідальність працівника за цілісність переданих йому цінностей. Але включення в контракт умови про прийняття працівником повної матеріальної відповідальності буде дійсним тільки в тому випадку, якщо працівник уклав договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

При колективному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі збереженням, продажем, перевезенням або використанням в процесі виробництва наданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може бути колективна (бригадна) відповідальність. Умова про включення працівника як члена бригади, що взяв на себе колективну матеріальну відповідальність, фіксується в трудовому договорі (контракті).

Деякі підприємства, особливо зацікавлені в залученні висококваліфікованих спеціалістів, формують фонд участі персоналу в прибутках. В цьому випадку працівники зацікавлені в процвітанні підприємства в цілому. Роботодавець може розробити спеціальний документ про участь персоналу в прибутку як локальний нормативний акт, можливо і включення цієї умови в кожен трудовий договір (контракт).

Контрактна система найму передбачає можливість введення взаємної відповідальності сторін, в тому числі матеріальної (ч. З ст. 21 КЗпП). Необхідно особливо підкреслити, що така відповідальність встановлюється виключно за згодою сторін на відміну від інших видів відповідальності, що встановлюються в імперативному порядку, тобто незалежно від волевиявлення учасників правових відносин.

Зміст деяких контрактів складають умови про стягнення матеріальних санкцій у вигляді недоотриманої частки прибутку за вчинені прогули, запізнення і завчасне залишення роботи; допускається зменшення заробітної плати за невиконання конкретних завдань і доручень і т.д.

Разом з тим і підприємство зобов'язується нести підвищену, порівняно з діючим трудовим законодавством, відповідальність за шкоду, нанесену працівнику внаслідок невиконання зобов'язань за контрактом.

Роботодавець, зокрема, зобов'язаний відшкодувати працівнику шкоду, спричинену:

а) каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я;

б) неправильним переведенням на іншу роботу;

в) несвоєчасним наданням працівнику і членам його сім'ї житлової площі;

г) псуванням, знищенням або пропажею особистих речей під час роботи;

д) достроковим розірванням контракту;

е) іншими порушеннями своїх обов'язків за контрактом;

ж) матеріальну і моральну шкоду в разі звільнення з роботи з підстав, не передбачених діючим законодавством і контрактом.

На підприємство (роботодавця) необхідно покласти матеріальну відповідальність за будь-яку шкоду, нанесену працівнику в трудовому правовідношенні.

Особливої уваги заслуговують питання правового регулювання майнової відповідальності сторін при достроковому розірванні контракту, оскільки в законодавстві України вони взагалі відсутні разом з механізмом, що забезпечував би їх реалізацію. Наявні з цього приводу пропозиції про використання цивільно-правових способів забезпечення зобов'язань у вигляді неустойки (штрафу, пені), на нашу думку, неприйнятні для трудових правовідносин, що виникають на контрактній основі.

Ця проблема може бути реалізована наступним чином: в разі дострокового розірвання контракту підприємством з підстав, де немає вини працівника, доцільно встановити для підприємства відповідальність в розмірі трьох місячних заробітків за весь невідпрацьований строк. Іншими словами, роботодавець зобов'язаний виплатити компенсацію працівнику в трикратному розмірі заробітної плати за кожен місяць.

В свою чергу, при достроковому розірванні контракту з ініціативи працівника без поважних причин, варто покласти матеріальну відповідальність на працівника, зобов'язавши його відшкодувати шкоду, нанесену роботодавцю, з розрахунку одного середньомісячного заробітку за відповідний період.

Встановлення підвищеної міри відповідальності працівника можна пояснити його солідною перевагою і ризиком працівника залишитись в статусі безробітного або необхідністю самостійно підшукувати підходящу роботу, на пошуки якої потребується певний час. Від цих несприятливих наслідків і повинен бути застрахований працівник, але за рахунок коштів винного роботодавця.

В принципі конкретний об'єм взаємної відповідальності може встановлюватися в контракті за угодою.

Таким чином, відповідальність сторін за невиконання умов контракту повинна бути двохсторонньою і взаємною. Вона суттєво відрізняється від матеріальної і дисциплінарної видів відповідальності, передбачених в Кодексі законів про працю, і в зв'язку з цим може іменуватися додатковою відповідальністю, оскільки конструюється лише за згодою сторін в рамках трудових відносин, обумовлених специфікою контрактної системи найму працівників.[[51]](#footnote-51)

У статтях 2, 130, 131 КЗпП передбачені основні трудові права і обов'язки працівників, загальні підстави і умови матеріальної відповідальності останніх і обов'язок власника чи уповноваженого ним органу і працівників щодо збереження майна. Безпосередньо в контракті обов'язок щодо відшкодування збитків не завжди може передбачатися, але він є наслідком неналежного виконання сторонами своїх обов'язків. Матеріальна відповідальність сторін контракту - обов'язок однієї сторони відшкодувати матеріальні збитки, завдані нею іншій. Правові норми, що встановлюють матеріальну відповідальність працівника перед роботодавцем і останнього перед працівником, мають за мету не лише відшкодувати майнові збитки, а й запобігти їх заподіянню. Завдяки цьому вони сприяють точному і неухильному виконанню сторонами правовідносин своїх обов'язків, зміцненню законності в їх сфері. Якщо в результаті неналежного виконання працівником чи роботодавцем своїх обов'язків іншій стороні контракту заподіяна матеріальна шкода, вона підлягає відшкодуванню у випадках і порядку, передбачених законодавством, зокрема, статтями 132-134 КЗпП.

В п. 20 Положення встановлюється, що контрактом не може бути застосована до працівника повна матеріальна відповідальність, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП. Таким чином, у даному разі в нормативному порядку за сторонами не передбачене право при його укладенні відступати від гарантій, визначених чинним законодавством.

З іншого боку, ст. 132 КЗпП передбачає, що за шкоду, заподіяну підприємству при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких це сталося, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад останній допускається лише у випадках, визначених в законодавстві. При цьому потрібно враховувати те, що у разі, коли розмір названої відповідальності був визначений в укладеному з працівником контракті, то він покладається на нього у відповідності з умовами останнього (п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29 грудня 1992 року "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками").[[52]](#footnote-52) Як бачимо, між нормами, що містяться в п. 20 Положення і п. 4 згаданої постанови Пленуму, певне протиріччя. З одного боку. Положення забороняє застосовування до працівника повної матеріальної відповідальності, крім передбачених у ст. 134 КЗпП випадків, а постановою застосування такої відповідальності допускається. Як вийти з такої ситуації? Вважаю, що наведена вище постанова Пленуму Верховного Суду суперечить нормі ст. 9 КЗпП в нині існуючій її редакції. Сьогодні умова, що міститься в п. 4 постанови Пленуму № 14, суттєво погіршує становище працівника у порівняні з чинним законодавством.

В наведених та інших випадках працівнику можуть бути відшкодовані і моральні збитки. При вирішенні даного питання діють Правила відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівником ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконання ним трудових обов'язків.[[53]](#footnote-53)

Трудове право не допускає стягнення з працівника того прибутку, який роботодавець міг би отримати, але не отримав у зв'язку з протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Тому якщо така умова була включена до змісту контракту, вона повинна бути визнана недійсною. В цьому проявляється захист трудовим законодавством заробітної плати працівника.[[54]](#footnote-54)

Названі вище факультативні (додаткові) умови трудового договору (контракту) не є вичерпними. Вони бувають різними за характером і призначенням. Навіть без них трудове правовідношення може виникнути. Але якщо якась сторона висловила бажання зазначити будь-які умови, то поки домовленості по них не буде досягнуто, (тобто, поки сторони не дійшли згоди про включення чи невключення в договір цієї умови), договір не може вважатися укладеним.

Порушення факультативних (додаткових) умов трудового договору сторонами є достатньою підставою для дострокового розірвання договору.

В контракті також можуть обумовлюватися соціально-побутові умови, наприклад, виділення садової ділянки, автомобіля, покращення житлових умов, погашення банківської позики або заборгованості, продаж акцій по номіналу, встановлення доплат до соціальних пенсій, захист від інфляційних процесів і т.д.

Проте варто зазначити, що контрактом не можуть бути передбачені умови, що стосуються зміни трудових спорів і, як вже вказувалося, введення стосовно працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП України.

Контракт може передбачати додаткові пільги, гарантії і компенсації, не пердбаченні чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця, а також додаткові підстави його розірвання. Основною характерною рисою контракту, яка відрізняє його від інших видів трудових договорів є те, що в контракті, у порівнянні з останніми, розширене коло умов, які встановлюються сторонами самостійно.

Однак, слід зазначити, що сторони, домовляючись про умови контракту, не повинні залишати поза увагою, що у відповідності зі ст. 9 КЗпП трудовий контракт не може містити умови, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством України. Отже, між нормами, що містяться в ч. З ст. 21 КЗпП та в ст. 9 КЗпП, виникають протиріччя. Як усунути дану колізію? На мою думку, в інтересах підвищення трудової та виконавської дисципліни не слід позбавляти сторони можливості встановлювати додаткові заходи щодо взаємної відповідальності з одночасним наданням пільг та переваг. Питання про те, чи погіршує зміст контракту становище працівника порівняно з чинним законодавством, повинно вирішуватися з урахуванням того, що окремі погіршення можуть бути компенсовані значнішими перевагами та пільгами, зафіксованими у цьому ж контракті.

Тому ст. 9 КЗпП можна було б доповнити словами "якщо інше не передбачено чинним законодавством", а зазначені вище особливості зафіксувати в ч. З ст. 21 КЗпП.

На практиці приходиться стикатися з проблемою співвідношення законодавства і договірного регулювання особливо в тих випадках, коли в контракт включаються більш жорсткі умови порівняно з діючим законодавством. Як потрібно вирішити цю проблему? Дана проблема може бути вирішена наступним чином. Якщо умови контракту погіршують становище працівника порівняно з діючим законодавством, про працю, то вони повинні бути визнані недійсними, як такі, що суперечать вимогам ст. 9 КЗпП України. Інше рішення проблеми уявляється неправильним, бо мова може йти про зниження рівня правових гарантій в галузі праці, що є порушенням міжнародних конвенцій про працю і норм національного законодавства.

Проте, якщо із змісту контракту вибирати окремі умови і оцінювати їх з буквальної позиції ст. 9 КЗпП України, то жоден контракт не буде визнаний дійсним. Тут вимагається комплексний підхід, що враховує сукупність всіх умов, співставлення позитивних і негативних наслідків для працівника. Якщо, наприклад, обмеження прав працівника компенсується наданням йому додаткових пільг і переваг, не передбачених законом, але розміщених в контракті, то можна зробити висновок про те, що він не погіршує правове становище працівника порівняно з законодавством.[[55]](#footnote-55)

Зміст контракту визначається його структурою. Як структуру будь-якого контракту можна запропонувати сукупність наступних умов:

- загальні положення, в яких передбачаються загальні обов'язки сторін з питань організації праці і виконання службово-трудових обов'язків;

- компетенція, функції, права і обов'язки сторін контракту, строк його дії;

- умови формування і організації діяльності підрозділів підприємства (для керівників);

- умови праці;

- умови оплати праці;

- відповідальність сторін;

- порядок розірвання контракту;

- інші умови контракту, враховуючі, наприклад, специфіку галузей народного господарства, характер виконуваної роботи.

**РОЗДІЛ 4. ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ, ЗМІНИ І ПРИПИНЕННЯ**

**КОНТРАКТУ.**

**§ 1. Особливості укладення контракту.**

Однією з форм реалізації працездатними громадянами права на працю, передбаченого ст. 43 Конституції України, є контрактна форма найму на роботу. У відповідності до Конституції України і ст. 22 КЗпП України не допускає будь-яке пряме або непряме обмеження прав або встановлення прямих і непрямих переваг при укладенні, зміні або припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового становища, расової чи національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в профспілці або іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Забороняється необгрунтована відмова в прийомі на роботу. При цьому необгрунтованою вважається відмова, не обгрунтована ніякими причинами або ж обгрунтована причинами, що суперечать законодавству про працю.

У відповідності з існуючою практикою і діючим законодавством обгрунтованою вважається відмова, обумовлена наступними обставинами:

1. Відсутність вакантних місць.

2. Відсутність належної кваліфікації у працівника, що поступає на роботу.

3. Обмеженнями, встановленими законодавством.

Так, наприклад, забороняється застосування праці жінок і неповнолітніх на тяжких роботах і роботах зі шкідливими умовами праці, а також на підземних роботах. Крім того, встановлені заборони на прийом на роботу осіб, позбавлених вироком суду права займати певні посади і займатися певною діяльністю. Не допускається прийом на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальність, осіб, раніше судимих за розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і непогашена; прийом на роботу службовців, що перебувають між собою у родинних відносинах, якщо їх служба пов'язана з безпосередньою підлеглістю одного з них другому (це обмеження не є обов'язковим для підприємств і організацій недержавного сектора економіки). На підприємствах державної форми власності порядок введення таких обмежень встановлюється законодавством.

Разом з тим слід мати на увазі, що роботодавець вправі без пояснення причин відмовити громадянину в укладенні контракту, якщо в ньому передбачаються більш вигідні порівняно з чинним законодавством умови, і запропонувати йому поступити на роботу на загальних умовах, тобто за звичайним трудовим договором.

При цьому варто особливо підкреслити, що прийом на роботу по контракту може здійснюватися лише у випадках, прямо передбачених діючими законами, стосовно працівників, що працюються або працевлаштовуються по трудових договорах на визначений строк або на час виконання певної роботи (п.1 постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору").[[56]](#footnote-56)

Право укладення контракту належить керівнику підприємства, установи, організації. В тих випадках, коли мова йде про укладення контракту з керівником підприємства, -безпосередньо власнику підприємства або уповноваженому ним органу. Порядок укладення контрактів, повноваження роботодавців регулюються Кодексом законів про працю, Законами України про підприємства, підприємництво. Статутами підприємств. Положенням про порядок укладення контрактів при прийомі (наймі) на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170, типовими формами контрактів та іншими нормативними актами.

Пропозиція про укладення контракту може виходити як від роботодавця, так і від громадянина. Як правило, з такою пропозицією звертається роботодавець, котрий запрошує на роботу необхідних йому спеціалістів. Переговори по укладенню контракту від імені роботодавця можуть вести його представники, якими звичайно виступають менеджери по роботі з кадрами.

При прийомі на роботу роботодавець вправі вимагати від поступаючого надання наступних документів:

1. Трудової книжки, оформленої у встановленому порядку. Якщо працівник поступає на роботу вперше, він повинен подати довідку про останнє заняття, видану за місцем проживання житлово-експлуатаційною конторою або органом місцевого самоврядування.

2. Звільнені зі Збройних Сил зобов'язані подати військовий квиток.

3. Паспорта (у відповідності з законодавством про паспорти).

Прийом на роботу без вказаних документів не допускається.

Якщо громадянин поступає на роботу, що вимагає спеціальних знань, роботодавець вправі вимагати у нього подання диплома або іншого документа, що підтверджує відповідну кваліфікацію.

Роботодавцю забороняється вимагати при укладенні трудового договору документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗпП України).

У випадку, коли сторони дійшли до принципової згоди про укладення контракту, вони приступають до обговорення його змісту. Оскільки контракт укладається обов'язково в простій письмовій формі, роботодавець пропонує розроблений ним зразок тексту контракту як основи і називає умови, котрі він зобов'язується забезпечити поступаючому працівнику. Важливо при цьому звернути увагу на те, що всі умови повинні включатися в контракт тільки за згодою обох сторін.

Переваги письмової форми полягають в тому, що всі умови контракту фіксуються в одному документі, обов'язковому для сторін. Письмова форма контракту підвищує гарантії сторін в реалізації досягнутих домовленостей по найважливіших умовах праці.

Роботодавець може запропонувати громадянину укласти контракт і поступити до нього на роботу в порядку переведення з іншого підприємства. В такому випадку на адресу керівника підприємства, де працює громадянин, направляється письмове подання з проханням звільнити його за п. 5 ст. 36 КЗпП України по переведенню до роботодавця в зв'язку з укладенням контракту. Контракт може бути укладений як з працівником, що поступає на основну роботу, так і з особами, бажаючими працювати за сумісництвом.

На практиці виникають питання, пов'язані із запровадженням контрактної форми трудового договору. Якщо за законодавством дозволено у відповідних випадках укладати контракти, він може бути укладений як при найманні (прийнятті) на роботу, так і надалі. Зазначене випливає із частини першої ст. 21 КЗпП, за якою не виключається можливість укладення контракту з працівником, якого раніше було прийнято на роботу на умовах безстрокового трудового договору.

Про запровадження контрактної форми трудового договору з раніше прийнятими працівниками потрібно видати наказ і ознайомити з ним відповідних працівників за два місяці до укладення контракту. Таке попередження необхідне через те, що працівники, які відмовились підписати контракти, підлягають звільненню за п.6 ст.36 КЗпП (у разі відмови від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці).[[57]](#footnote-57)

У відповідності до ст. 24 КЗпП України контракт укладається в письмовій формі і підписується роботодавцем і працівником.

Укладений контракт є підставою для підписання наказу про прийняття на роботу або ж зарахування на посаду з дня, встановленого за угодою сторін. Таким чином, контракт набирає чинності або з моменту його підписання, або з іншого терміну події, зазначеної сторонами. Він оформлюється у двох примірниках (для кожної з сторін), які мають однакову юридичну силу і зберігаються в обох сторін. Проте за згодою працівника копія укладеного контракту може бути передана ним профспілковому органу, уповваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за дотриманням умов контракту.

**§ 2. Особливості зміни контракту.**

Роботодавець в особі власника або уповноваженого ним органу не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої контрактом (ст. 31 КЗпП України). Крім того, Конституцією України встановлена заборона на використання примусової праці (ст. 43 Конституції України).

В наведених нормах закріплена важлива гарантія трудових прав працюючого персоналу про недопустимість одностороннього застосування змісту укладеного контракту. Тому доручення працівнику виконання роботи, не передбаченої контрактом, є переведенням на іншу роботу, яке допускається тільки за згодою працівника. Відмова від переведення не може розглядатися як порушення умов контракту.

Разом з тим не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ в тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації або посади, обумовленої контрактом. Роботодавець не вправі переміщати працівника лише на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Можливість переміщення не порушує загального принципу обов'язку дотримання умов контрактної форми трудового договору. Наявність у роботодавця права переміщати працюючий персонал на інші робочі місця обумовлюється динамічністю виробничого процесу, зміною умов праці і іншими обставинами об'єктивного характеру, що дозволяє йому здійснювати свободу маневру трудовими ресурсами в рамках діючого законодавства, оскільки при переміщенні на інше робоче місце зміст трудового договору не міняється.

Разом з тим необхідно відмітити, що в процесі виконання трудових функцій можуть змінюватися суттєві умови праці при продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою. В ст. 32 КЗпП України наведений перелік таких умов: зміна систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або відміна неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменувань посад. Контрактом можуть бути визначені і інші умови, оскільки вказаний перелік є примірним. За загальним правилом відступ від таких умов кваліфікується як переведення на іншу роботу і потребує згоди працівника.

В той же час, щоб полегшити роботодавцям розміщення кадрів у тих випадках, коли зміна існуючих умов праці проходить в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в ч. З ст. 32 КЗпП України передбачено дещо інший порядок узгодження таких умов: про зміну умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. На протязі даного строку працівник може дати згоду на роботу в нових умовах або відмовитися від подальшої роботи. Якщо попередні суттєві умови праці не можуть бути збережені, а працівник не погоджується на продовження роботи на нових умовах, то трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України (відмова від продовження роботи в зв'язку зі зміною істотних умов праці). В зв'язку з викладеним, необхідно не пізніше ніж за два місяці до зміни суттєвих умов праці видати наказ, що попереджає про це працівника. Наказ видається також в тих випадках, коли змінюватимуться умови праці для всіх працівників підприємства або для його окремих структурних підрозділів, наприклад, в зв'язку з переходом на режим неповного робочого часу по причині скорочення об'єму виробництва. При цьому працівники, не згідні на продовження роботи в нових умовах, повинні на протязі двох місяців письмово заявити про це роботодавцю.

До змін в організації виробництва і праці, що тягнуть вищевказані правові наслідки, відносяться зміни в техніці і технології виробництва, структурі управління, організації робочих місць, включаючи зміни в профілі виробництва, перехід на нові види товарної продукції і т.д.

За згодою сторін контракт може бути змінений в будь-який час. Оформляється це додатком до раніше підписаного контракту або складанням нової редакції контракту. В додатку вказується, що сторони дійшли взаємної згоди про внесення в контракт відповідних змін.

Доповнення підписується сторонами і є невід'ємною частиною контракту.

**§ 3. Особливості припинення контракту.**

В юридичній літературі і законодавстві про працю застосовуються загальноприйняті терміни: припинення, розірвання трудового договору і звільнення з роботи. З названих термінів припинення є найбільш загальним поняттям, збірною правовою категорією, що включає і розірвання, і звільнення. Всі вони означають припинення трудових відносин.

Під розірванням трудового договору розуміється його припинення за ініціативою однієї із його сторін. Термін "звільнення" застосовується, коли мова йде про працівника. Припинення і розірвання трудового договору означає одночасно і звільнення працівників. Юридичні наслідки їх по суті однакові.[[58]](#footnote-58)

В залежності від джерела волевиявлення контракт може бути припинено:

- за взаємним волевиявленням його сторін;

- за волевиявленням однієї сторони, тобто роботодавця і працівника;

- за додатковими підставами, передбаченими самим контрактом;

- за обставинами, що не залежать від волі сторін.

Враховуючи специфіку трудових відносин, що виникають на базі контрактної форми трудового договору, припинення контракту допускається, по-перше, - на підставах, передбачених Кодексом законів про працю України (ст. 36 - 45); по-друге, - за підставами, встановленими індивідуальним контрактом.

Відповідно, контрактна форма найму трудового договору допускає можливість визначити угодою сторін додаткові підстави його розірвання, крім встановлених діючим законодавством про працю, що надає роботодавцю більш високий ступінь свободи і самостійності в маневруванні трудовими ресурсами і порівняно легко позбавлятися від лінивих, безініціативних і бездарних працівників.

Воля сторін є вирішальним фактором при укладенні контракту. Такою ж вона залишається і при його припиненні. Якщо звернутися до ст. 36 Кодексу законів про працю України, то можна дійти висновку, що за деякими винятками критерієм класифікації підстав припинення трудового договору є воля сторін, яка знаходить виявлення у різних формах: погодженні, вимозі, ініціативі, згоді, відмові тощо. Розширення сфери застосування дії контракту як підстави виникнення трудових правовідносин зробило необхідним включення до законодавства норми, що встановлює додаткові підстави його припинення. Саме ця обставина, тобто правова можливість сторін визначити в контракті умови та порядок розірвання, потребує з'ясування того, як співвідносяться погодження сторін та ініціатива працівника і власника або уповноваженого ним органу при розірванні контракту.

Контракт як відокремлення цілого, як особливість загального за об'єктивними законами відображає властивості останнього. Тому при його укладенні діють загальні норми законодавства про працю, які регулюють зміну та припинення трудового договору. Але в контракті можуть передбачатися і свої, притаманні тільки йому, додаткові умови припинення контракту як достроково, так і по закінченні строку.[[59]](#footnote-59)

Таким чином, припинення трудового контракту може бути визнане правомірним лише в тих випадках, коли наявні вказані в законі і в самому тексті контракту підстави, а також при дотриманні встановленого порядку (процедури) звільнення працівника за даною підставою.

Стаття 36 Кодексу законів про працю України встановлює наступні підстави припинення контракту:

1. Угода сторін. Для припинення контракту за цією підставою необхідна

взаємна згода сторін. Іншими словами, звільнення за цією підставою допускається тоді, коли обидві сторони виявили бажання розірвати контракт і жодна з них не має претензій одне до одного. При досягненні домовленості між роботодавцем і працівником контракт припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання домовленості допускається при взаємній згоді сторін. За бажанням працівника така домовленість не може бути відмінена.

1. Закінчення строку (пункти 2 і 3 ст. 23 КЗпП України), крім випадків,

коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не вимагає їх припинення.

Закінчення строку контракту є юридичним фактом, який дає право кожній із сторін припинити трудові відносини. Проте така підстава не діє автоматично, без висловлення бажання сторін.

Якщо після строку дії контракту трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не вимагає їх припинення, дія контракту вважається продовженою на невизначений строк (ст. 39-1 КЗпП України). Таким чином, проходить перетворення строкового трудового контракту в трудовий контракт з невизначеним строком його дії. Це означає, що в даному випадку роботодавець фактично прийняв працівника на постійну роботу.

1. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на

альтернативну (невійськову) службу.

1. Розірвання контракту за ініціативою працівника (ст.ст. 38, 39 КЗпП

України), за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 КЗпП України) або за вимогою профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органа (ст. 45 КЗпП України).

1. Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в

установу, організацію або перехід на виборну посаду.

6. Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість

разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від

продовження роботи в зв'язку зі зміною суттєвих умов праці.

1. Вступ в законну силу вироку суду, яким працівник засуджений (крім

випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, виключаючого можливість продовження даної роботи.

Питання про звільнення працівника набуває актуальну значимість в процесі приватизації і зміни організаційно-правових форм діяльності підприємства. Зміна власника при приватизації не повинна призводити до послаблення гарантій трудових прав працюючого персоналу. В зв'язку з цим в законодавстві про працю визначене загальне правило для подібних ситуацій. Так, в частині третій ст. 36 КЗпП України говориться, що при зміні власника підприємства, а також при його реорганізації дія трудового договору працівника продовжується. Таким чином, у всіх випадках зміни власника підприємства або при його реорганізації, включаючи злиття, приєднання, розділ, виділення і перетворення, дія контракту зберігається, тобто новий власник зобов'язаний прийняти весь персонал. Проте в подальшому власник, виходячи зі своїх повноважень, може прийняти рішення про скорочення чисельності або штату працівників, що також передбачено ч. З ст. 36 КЗпП України.

В свою чергу і працівник може погодитися або відмовитися працювати у нового власника. Причому законом не передбачено будь-якої обов'язкової форми вираження згоди працівника на продовження трудових відносин. Тому, воно може бути висловлене в будь-якій формі, в тому числі у вигляді фактичного продовження роботи на підприємстві. В подібних випадках контракт, права і обов'язки сторін, передбачені в ньому, автоматично продовжуються і не вимагають додаткового переоформлення, а в трудовій книжці робиться запис (штамп) про зміну організаційно-правової форми підприємства (вказується нова назва).

Проте, якщо в результаті перетворення у працівника змінюються суттєві умови праці, необхідна письмова згода працівника на продовження роботи в нових умовах. При відмові від роботи в нових умовах працівник підлягає звільненню за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Серед перерахованих підстав припинення трудового контракту найбільший інтерес представляють розірвання за ініціативою працівника і роботодавця.

При розірванні контракту за ініціативою працівника потрібно керуватися ст. 39 КЗпП України. Контракт може бути розірваний достроково за вимогою працівника у випадку його хвороби або інвалідності, що перешкоджають продовженню роботи, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективним договором, невиконання роботодавцем умов контракту та з інших поважних причин.

Поважними причинами для дострокового розірвання контракту є:

- переїзд на нове місце проживання;

- переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;

- вступ в учбовий заклад з денною формою навчання;

* неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним

висновком, вагітність;

* догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною-

інвалідом;

- вихід на пенсію та ін.

Більш детальний перелік поважних причин може бути зафіксовано в самому контракті.

Ініціатива дострокового розірвання може виходити і від самого роботодавця. При цьому законодавство, охороняючи право громадян на працю, забезпечує юридичні гарантії цього права, встановлює перелік підстав, при наявності яких роботодавець може звільнити працівника за власною ініціативою. Разом з тим наявність таких підстав дає роботодавцю право, а не зобов'язує звільнювати. Більше того, законодавством про працю передбачені випадки, коли не допускається звільнення з роботи за ініціативою роботодавців. Такі гарантії встановлені для вагітних жінок і жінок, що мають дітей у віці до трьох років (у випадку, коли дитина потребує домашнього догляду, підтвердженого медичним висновком, - до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини у віці до 14 років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається їх звільнення, але з обов'язковим працевлаштуванням (ст. 184 КЗпП України). Крім того, не допускається звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 ст. 40 КЗпП України), а також його перебування у відпустці. Дане правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Вказані гарантії встановлені частиною третьою ст. 40 КЗпП України.

Необхідно особливо підкреслити, що розірвання контракту за ініціативою роботодавця може бути здійснено у відповідності зі ст. 43 КЗпП України тільки за попередньою згодою профспілкового органа. Проте згоди профспілки не потребується у випадках:

- ліквідації підприємства, установи, організації;

* незадовільних результатів випробування, обумовленого при прийомі на роботу;
* звільнення з суміщуваної роботи в зв'язку з прийомом на роботу іншого працівника, що не є сумісником, а також в зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбачених законодавством;

- звільнення працівника, що не є членом профспілки;

- звільнення з підприємства, де немає профспілкової організації;

* звільнення керівника (філії, представництва або іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, його заступників, а також посадових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєні професійні звання, і посадових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, обраних, затверджених або призначених на посади державними органами, органами місцевого і регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;
* звільнення працівника, що вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набув законної сили, або постановою органу, в компетенцію якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Необхідно відмітити, що роботодавець вправі розірвати контракт не пізніше ніж через місяця з дня отримання згоди профспілкового органу. Недотримання цієї умови веде до недійсності звільнення і, як наслідок, може стати підставою для поновлення звільненого працівника, якщо він звернеться з відповідною заявою у судові органи.

Загальні підстави розірвання контракту регулюються статтею 40 КЗпП України, а додаткові — статтею 41. Причому закон передбачає певні правила звільнення за кожною з підстав, перелік яких міститься у вказаних статтях Кодексу законів про працю України.

Стаття 40 КЗпП України встановлює наступні загальні підстави розірвання контракту за ініціативою роботодавця:

А. Зміна в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

Б. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП).

В. Систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. З ст. 40 КЗпП України).

Г. Прогул (в тому числі відсутність на роботі більше як 3 години протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України).

Е. Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України).

Є. Поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП України).

Ж. Вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладання адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ст. 40 КЗпП України).

Крім перерахованих загальних підстав для припинення контракту, що поширюються на всіх працівників незалежно від галузі народного господарства, професії і т.д., трудове законодавство передбачає додаткові підстави для звільнення з роботи окремих категорій працівників при певних умовах. Варто знати, що:

- за цими підставами можна звільнити не будь-якого працівника, а лише того, хто виконує спеціальні функції;

- звільнити можна тільки за вчинення певних протиправних діянь.

Додаткові підстави передбачені в ст. 41 КЗпП України. До їх числа відносять наступні:

1. Одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівними працівниками (п. 1). Необхідність виділення такої підстави для розірвання трудового договору як самостійної обумовлена особливістю правового статусу названих працівників. В силу свого службового становища ця категорія працівників несе підвищену дисциплінарну відповідальність.

2. Винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові та товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2).

Дія даної правової норми поширюється не на всіх працівників, а лише на тих з них, які безпосередньо обслуговують грошові або інші товарні цінності. До функцій обслуговування відносяться прийом, зберігання, транспортування, продаж, розподіл цих цінностей. При цьому розмір покладеної матеріальної відповідальності за нанесені збитки значення не має.

3. Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального вчинку, несумісного з продовженням даної роботи.

За цією підставою можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю (вчителі, викладачі).

Відмінною рисою контрактної форми трудового договору є те, що роботодавцю за угодою з найманим працівником вперше дозволено встановлювати підстави для припинення трудових відносин з працівником, які не передбачені законодавством про працю.

Так, п. 21 Положення про порядок укладення контрактів при прийомі (наймі) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 визначено, що у випадку розірвання контракту за ініціативою роботодавця з підстав, встановлених в контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п. 8 ст. 36 КЗпП України з врахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом.

По суті роботодавці самостійно визначають ці підстави і порядок звільнення, оскільки, якщо найманий працівник не погодиться з ними, то йому буде відмовлено в укладенні контракту, а в умовах значного безробіття роботодавець легко знайде собі іншого спеціаліста на ринку праці.

В зв'язку з цим варто звернути особливу увагу на ту обставину, що розірвання контракту на підставах, передбачених в ньому, а не в законі, допустимо при строгому дотриманні наступної обов'язкової умови - ці підстави і порядок мають бути чітко викладені в контракті. Тому в контракті необхідно передбачити розділ, що передбачав би перелік таких підстав і порядок звільнення працівника.

Звільнення з роботи з підстав, передбачених контрактною формою трудового договору, обумовлено різними причинами. В кожному контракті вони можуть бути різними. В одних випадках вони залежать від специфіки діяльності підприємства, в інших -~ від особливостей виконуваної роботи або займаної посади і т.п. Наприклад, в контракті з професорсько-викладацьким складом підставами для розірвання можуть бути: невиконання навчальних планів науково-дослідницької роботи, порушення статуту тощо.

В контракті з керівниками підприємств, що перебувають в загальнодержавній власності, такими підставами є невиконання встановлених показників ефективності використання державного майна і прибутку (у відкритих акціонерних товариствах - ефективності використання майна товариства, що не ввійшло в статутний фонд), приховання прибутку від оподаткування і т.п.

На багатьох підприємствах широко поширені такі підстави як розголошення комерційної (банківської) таємниці, фінансових відомостей та конфіденційної інформації, перелік яких повинен міститись в контракті або додатку до нього.

Крім того, працівник може бути звільнений роботодавцем за невиконання найважливіших зобов'язань, прямо передбачених контрактом.

Як підстави для звільнення на практиці застосовуються такі факти:

1. Невиконання наказів і розпоряджень роботодавця.

2. Збір конфіденційної або секретної інформації.

3. Образа, погрозлива заява, нецензурна лайка.

4. Розкрадання (крадіжка) майна працівників.

5. Спання на роботі або на території підприємства.

1. Неправильне використання службового посвідчення або його передача

іншій особі.

1. Відмова від поїздки у відрядження, в тому числі пов'язане з підвищенням кваліфікації.

Припинення контракту оформляється наказом ( розпорядженням )

адміністрації. У відповідності з п. 10 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку адміністрація зобов'язана видати працівнику в день його звільнення трудову книжку з внесенням в неї запису про звільнення та провести з ним розрахунок. При цьому слід мати на увазі, що днем звільнення вважається останній день роботи.

Записи про причини звільнення в трудовій книжці повинні здійснюватися у точній відповідності з формулюванням діючого законодавства з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

При звільненні працівника виплата всіх сум, належних йому від підприємства (установи), проводиться в день звільнення. Якщо ж працівник в день звільнення не працював, то відповідні суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст. 116 КЗпП України).

У випадку невиплати з вини адміністрації належних звільненому працівнику сум у вказані строки, при відсутності суперечки про їх розміри, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівнику його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних працівнику сум адміністрація зобов'язана виплатити неоспорювану нею суму. При затримці видачі трудової книжки з вини адміністрації працівнику виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу без обмеження будь-яким строком.

При звільненні з роботи за підставами, вказаними в п. 6 ст. 36 та п.п. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, або внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного або трудового договору (ст. 39 КЗпП) працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку, в разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу — не менше двохмісячного середнього заробітку, внаслідок порушення роботодавцем законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань (ст.ст. 38, 39 КЗпП) - в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Крім того, контракт повинен передбачати зобов'язання роботодавця стосовно компенсації моральної і матеріальної шкоди, нанесеної працівнику, в разі дострокового розірвання контракту:

працівником - з причин невиконання або неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом;

роботодавцем - з підстав, не передбачених діючим законодавством і контрактом.

У випадку звільнення працівника з ініціативи роботодавця він зобов'язаний також в день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. За вимогою працівника адміністрація повинна видати довідку про його роботу на даному підприємстві з зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розмірів заробітку.

**В И С Н О В О К**

Аналіз правових норм, що регулюють контрактну форму трудового договору і правозастосувальної практики, дозволяє зробити наступні висновки.

Контрактна форма трудового договору покликана більш ефективно обслуговувати потреби суб'єктів підприємницької діяльності в умовах переходу до ринку і бути вигідною для обох сторін трудових відносин. При раціональному використанні контрактної системи вона здатна забезпечити оптимальний баланс інтересів працівників і роботодавців, підвищення економічної ефективності і рентабельності виробництва. Це шлях до подолання дешевої, знеціненої і безвідповідальної праці.

Трудовий контракт доцільно застосовувати лише в тих випадках, коли мова йде про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладено важливі обов'язки і яким в зв'язку з цим необхідно надати режим найбільшого сприяння з врахуванням їх здібностей, встановлюючи для них більш високий рівень матеріального стимулювання, соціально-побутового і медичного обслуговування порівняно з чинним законодавство.

Введення контрактної системи найму дозволяє легко позбавлятися безініціативних працівників і сформувати міцні мобільні колективи.

Проте перехід на широке застосування контрактної системи на даний момент практично неможливий через відсутність об'єктивних економічних і організаційно-правових умов. Сфера застосування контракту, коло його суб'єктів повинні жорстко регулюватися законодавством і не підлягати розширеному тлумаченню. Чинність великої кількості несистематизованих нормативних актів в сфері укладення трудового контракту ускладнює можливість правильного застосування на практиці і є однією з головних причин порушення трудових прав працюючого персоналу.

На практиці спостерігається тенденція підміни інституту трудового договору інститутом контракту. По суті контракт, як особлива форма строкового трудового договору, трансформувався в правовий інститут, що об'єднав елементи цивільного і господарського права, залишивши найманого працівника без захисту, гарантованого трудовим законодавством.

Орієнтація контракту тільки на його строковість викривила діючий порядок прийому на роботу за строковим трудовим договором, значно погіршила правове становище працівників, які, боячись втратити роботу, змушені погоджуватись на укладення строкових трудових договорів.

В більшості випадків на практиці контракти, як строкові трудові договори, укладаються для виконання постійної роботи, що є прихованою формою грубого порушення норм КЗпП України. Для роботодавців заміна договорів з невизначеним строком (безстрокових) на строкові ( з можливістю звільнення працівників з підстав, не передбачених законом) стала надійним засобом тримати працівників під страхом звільнення.

Зміст - необхідний елемент контракту. Саме поняття змісту включає в себе умови контракту, зазначаючи взаємні права і обов'язки працівника і роботодавця. В теорії і практиці виділяють дві групи умов: вироблені угодою сторін і визначені законодавством. Перша група в свою чергу ділиться на необхідні та додаткові.

Узагальнюючи різні точки зору, можна стверджувати, що перелік необхідних умов контракту є вичерпним. Я дотримуюсь позиції, що не варто розширювати коло необхідних умов до невизначеної величини. Необхідними умовами мають визнаватися такі: місце роботи, трудова функція, початок і закінчення роботи, оплата праці.

В той же час перелік факультативних умов трудового контракту, що застосовуються на практиці, неможливо викласти повністю. Об'єм додаткових умов обумовлюється в першу чергу специфічністю виконуваної роботи і фінансовими можливостями підприємства.

Часто ці положення стосуються соціально-побутових умов, додаткових пільг, винагород, компенсацій, не передбачених чинним законодавством. Вважаю важливим елементом контракту в умовах сучасного розвитку суспільства і економіки положення про підвищення

кваліфікації працівника, оскільки воно дозволяє роботодавцю удосконалювати професіоналізм найманого ним колективу, підвищувати ефективність виробництва.

При цьому часто контракт використовується не як інструмент індивідуалізації трудових відносин, а як інструмент, що дозволяє роботодавцю вільно і необмежене розпоряджатися робочою силою, порушуючи гарантії права на працю, закріплені в ст. 43 Конституції України і законодавстві про працю.

Усунення зазначених негативних тенденцій в правовому регулюванні і порушенні трудових прав працівників можливе на основі посилення контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю з боку правоохоронних органів. Міністерства праці і соціальної політики, в тому числі їх структурних підрозділів у регіонах, притягнення до суворої відповідальності роботодавців, що ігнорують порядок застосування контрактної форми трудового договору.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

**СПЕЦІАЛЬНА ЛІТЕРАТУРА:**

1. Карпенко Д. О. Новое в законодательстве Украины о труде // Серия «Гражданин и закон».-К.: 1991.-№8.-с. 16

2. Киселев И.Я.Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. - М.: Наука, 1989. - с. 180

3. Луценко А.С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора. - Донецк: Сталкер, 1999. - с. 210

4. Пастухов В.П. Радянське трудове право. - К.: Рад. Школа, 1989. - с. 340

5. Прилипко С.Н. Трудовой контракт по законодательству Украины: Автореферат. - Харьков, 1995. - с. 22

6. Ставцева А.И. Трудовой договор // Право в нашей жизни. - М., 1988. - №11.-с. 18

7. Стычинский Б. С. и др. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. - т. 1. - Симферополь: Таврида. - 1998. - с. 648

**2. МАТЕРІАЛИ ПЕРІОДИЧНОЇ ПРЕСИ:**

1. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів // Право України. - 1998. -№ 4. - с. 77

2. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту // Право України. -1999.-№ 8.-с. 19

3. Пашков А. С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. - 1993. - № 6. - с. 23

4. Тлевлесова С. Контракт в системі трудових відносин // Людина і праця. -1992. -№8.-с. 4

5. Тубелець І. Нове в законодавстві про працю // Праця і зарплата. - 2000. - № 8 (204). - с. 6

6. Тубелець І. Порядок укладення трудового договору (контракту) // Праця і зарплата. - 1999. - № 14. - с. 8

7. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практика його застосування // Право України. - 1995. - № 5-6. - с. 46

**3. ЗАКОНОДАВСТВО:**

1. Конституція України. — К.: 1996

2. Кодекс законів про працю України // Законодавство України про працю // Упоряд. І.В.Зуб. - К.-.1999. - с.5

3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. — К.: Юрінком інтер., 1999.

4. Виправно-трудовий кодекс // Кодекси України. - К.-.1997. - № З

5. Кодекс торгівельного мореплавства України // Закони України. - т. 8. - К.,1997

6. Закон України "Про адвокатуру" від 19 грудня 1992 року // Закони України. - т. 4.-К.,1997.-с.318

7. Закон України "Про альтернативну (невійськову) службу" 12 грудня 1991 року // Закони України. - т. 2. -- К., 1997. - с. 435

8. Закон України "Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України" від 24 грудня 1999 року // Праця і зарплата. - 2000. - № 3 (199)

9. Закон України від 20 березня 1991 року “Про внесення змін і доповнень у

Кодекс законів про працю Української РСР при переході до ринкової

Економіки” // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 23. — ст. 546

10. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року // Закони України. - т. 6. - К., 1997- с. 231

11. Закон України “Про загальний військовий обов'язок і військову службу” від 25 березня 1992 року // Закони України. - т. 3. - К., 1997. - с. 154

12. Закон України “Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон” від 13 жовтня 1992 року // Закони України. - т. 4. - К, 1997.-с. 89

13. Закон України “Про залізничний транспорт” від 4 липня 1996 року // Закони України. - т. 11.- К., 1997.- с. 19

14. Закон України «Про зв’зок» від 16 травня 1995 року // Закони України. - т. 8.-К, 1997.-с. 261

15. Закон України “Про карантин рослин” від ЗО червня 1993 року // Закони України. - т. 5. - К., 1997 . - с. 224

16. Закон України “Про Національну Раду України з питань телебачення і радіомовлення” від 23вересня 1997 року // Відомості Верховної Ради України. -№48.-1997.- с. 1118

17. Закон України «Про нотаріат» від 2 вересня 1993 року //Закони України. - т. 6.-К, 1997.-с. 13

18. Закон України “Про освіту” від 25 травня 1991 року // Закони України, -т. 1. -К., 1997.-с. 414

19. Закон України “Про основи державної політики в сфері науки і науково-технічної діяльності” від 13 грудня 1992 року // Закони України. - т. 4. - К., 1997.-с. 247

20. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. - 1995. -№ 72-73. - с. 1056

21. Закон України “Про охорону прав на винаходи і корисні моделі” 15 грудня 1993 року //Закони України. - т. 6. - К., 1997. - с. 137

22. Закон України “Про підприємництво” від 7 лютого 1991 року //Закони України. -т. 1.-К., 1997. -с. 191

23. Закону України “Про підприємства в Україні” від 27 березня 1991 року // Закони України.-т. 1.-К., 1997.-c.310

24. Закон України “Про професійно-технічну освіту” від 10 лютого 1998 року //Відомості Верховної Ради України. - № 32. - 1998. - с. 855

25. Закон України “Про пожежну безпеку” від 17 грудня 1993 року //ЗакониУкраїни. - т. 6. - К., 1997. - с. 246

26. Закон України “Про селянське (фермерське) господарство” від 20 грудня 1991року // Закони України. - т. 2. - К., 1997. - с. 486

27. Закон України "Про сільськогосподарську кооперацію" від 17 липня 1997 року // Відомості Верховної Ради України. - № 39. - 1997.- c. 877

28. Закон України “Про споживчу кооперацію” від 10 квітня 1992 року // Закони України. - т. 3. - К., 1997. - с. 211

29. Закон України “Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали

внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 27 лютого 1991 // Закони України. -т. 1.-К..1997.- с.215

30. Закон України “Про товарну біржу” від 10 грудня 1991 року // Закони України. -Т.2.-К., 1997. -с. 364

31. Закон України «Про телебачення і радіомовлення» від 21 грудня 1993 року // Закони України. - т. 6. - К., 1997. - с. 263

32. Закон України “Про фізичну культуру і спорт” від 24 грудня 1993 року // Закони України. - т. 6. - К., 1997. - с. 370

33. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 “Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору”//Збірник постанов уряду. - 1994. - № 7. - с. 172

34. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 липня 1997 року № 764 «Про затвердження категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору» // 0фіційний вісник України. - 1997. - № 29

35. Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203 «Про затвердження Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства з державною формою власності // Урядовий кур'єр. - 1993. - № 44-45

Зб. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 липня 1995 року № 560 «Про заходи щодо підвищення кваліфікації державних службовців органів державної виконавчої влади»// Збірник постанов уряду. - 1995. - № 11. - ст. 272

37. Постанова Кабінету Міністрів від 5 серпня 1997 року № 846 «Про створення Генерального реєстру контрактів з керівниками державних підприємств, установ, організацій та головами правлінь акціонерних товариств, контрольні пакети акцій яких належать державі» // 0фіційний вісник України. - 1997. - № 32

**4. ПОСТАНОВИ ПЛЕНУМІВ ВЕРХОВНОГО СУДУ:**

1. Постанова № 18 від 26 жовтня 1995 року "Про внесення змін і доповнень до постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року "Про практику розгляду судами трудових спорів".

2. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29 грудня 1992 року “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками”// Постанови Пленуму Верховного Суду України в цивільних та кримінальних справах//Бюллетень законодавства і юридичної практики. - 1995. - № 1. - с. 295-303.

1. Карпенко Д. О. Новое в законодательстве Украины о труде//Серия «Гражданин и закон». - К.: 1991.-№8.-с. 9 [↑](#footnote-ref-1)
2. Закони України.-т.6.-К., 1998.- с.231 [↑](#footnote-ref-2)
3. Закони України. - т. 2. - К., 1995. - с. 435 [↑](#footnote-ref-3)
4. Стычинский Б. С. и др. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о

   труде. - т. 1. - Симферополь: Таврида. - 1998. - с. 144. [↑](#footnote-ref-4)
5. Відомості Верховної Ради України.- 1991.- №23. – ст.546 [↑](#footnote-ref-5)
6. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практика його застосування)//Право України. - 1995. - № 5-6. - с. 17 [↑](#footnote-ref-6)
7. Прилипко С. Н. Трудовой контракт по законодательству Украины: Автореферат. -Харьков, 1995.-с. 1 [↑](#footnote-ref-7)
8. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів//Право України. - 1998. - № 4 . - с.82 [↑](#footnote-ref-8)
9. Пашков А. С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики//Государство и право. -1993.-№6.-с. 64 [↑](#footnote-ref-9)
10. Тлевлесова С. Контракт в системі трудових відносин/УЛюдина і праця. -1992. - № 8. - с.12 [↑](#footnote-ref-10)
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203// Урядовий кур'єр. - 1993. - № 44- 45 [↑](#footnote-ref-11)
12. Киселев И.Я.Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. - М.: Наука, 1989.-с. 68 [↑](#footnote-ref-12)
13. Луценко А. С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора. - Д.: Сталкер, 1999.-с.8-9 [↑](#footnote-ref-13)
14. Луценко А.С. Вказ. праця. - с.11. [↑](#footnote-ref-14)
15. Тубелець І. Нове в законодавстві про працю//Праця і зарплата. - 2000. - № 8 (204) [↑](#footnote-ref-15)
16. А.С. Луценко Правовое регулирование контрактной формы трудового договора. - Донецьк: Сталкер, 1999.- с. 13 [↑](#footnote-ref-16)
17. Праця і зарплата. - 2000. - № 3 (199). - с. 1 [↑](#footnote-ref-17)
18. Закони України. - т. 1. - К., 1995 [↑](#footnote-ref-18)
19. Офіційний вісник України. - 1997. - № 32 [↑](#footnote-ref-19)
20. Зібрання Постанов уряду України. - 1994. - № 7. - ст. 172 [↑](#footnote-ref-20)
21. Закони України.-т. 1 .-К.,1995. -с.414 [↑](#footnote-ref-21)
22. Закони України.- т. 2. - К., 1996. - с.364 [↑](#footnote-ref-22)
23. Закони України.- т. 2. - К., 1996. - с.486 [↑](#footnote-ref-23)
24. Закони України.- т. 4. - К., 1997. - с.247 [↑](#footnote-ref-24)
25. Закони України.- т. 4. - К., 1997. - с.89 [↑](#footnote-ref-25)
26. Закони України.- т. 3. - К., 1997. - с.211 [↑](#footnote-ref-26)
27. Закони України.- т. 1. - К., 1996. - с.215 [↑](#footnote-ref-27)
28. Закони України.- т. 4. - К., 1997. - с.318 [↑](#footnote-ref-28)
29. Закони України.- т. 6. - К., 1997. - с.370 [↑](#footnote-ref-29)
30. Закони України.-т. 11.-К., 1998. -с.19 [↑](#footnote-ref-30)
31. Офіційний вісник України. - 1997. - № 29.- ст. 565 [↑](#footnote-ref-31)
32. Закони України. - т. 5. - К., 1997. - с.224 [↑](#footnote-ref-32)
33. Закони України . - т. 8. - К., 1998. - с.47 [↑](#footnote-ref-33)
34. Відомості Верховної Ради. - № 39. - 1997. - ст. 793 [↑](#footnote-ref-34)
35. Закони України. - т. 6. - К., 1997. - с. 13 [↑](#footnote-ref-35)
36. Відомості Верховної Ради. - № 48. - 1997. - ст. 1021 [↑](#footnote-ref-36)
37. Закони України. - т. 6. - К., 1997. - с.263 [↑](#footnote-ref-37)
38. Закони України. - т. 8. - К., 1998. - с.261 [↑](#footnote-ref-38)
39. Закони України. - т. 6. - К., 1997. - с.246 [↑](#footnote-ref-39)
40. Відомості Верховної Ради. - № 32. - 1998. - ст. 768 [↑](#footnote-ref-40)
41. Закони України. - т. 3. - К., 1996 [↑](#footnote-ref-41)
42. Закони України. - т. 1. - К., 1996 [↑](#footnote-ref-42)
43. Закони України. - т. 6. - К., 1997. - с 147

    [↑](#footnote-ref-43)
44. Зібрання постанов уряду України. - 1994. - № 7. - ст. 172 [↑](#footnote-ref-44)
45. Пастухов В.П. Радянське трудове право. - К.: Рад. Школа, 1989. - с. 31-32 [↑](#footnote-ref-45)
46. Ставцева А.И. Трудовой договор // Право в нашей жизни. - М., 1988. - № 11. - с. 10 [↑](#footnote-ref-46)
47. Пастухов В. П. Вказ. праця. - с. 32 [↑](#footnote-ref-47)
48. Бюллетень законодавства і юридичної практики. - 1995. - № 1. - с. 295-303 [↑](#footnote-ref-48)
49. Відомості Верховної Ради України. - 1995. - №72-73. - ст. 1105 [↑](#footnote-ref-49)
50. Зібрання постанов уряду України. — 1995. - № 11. - ст. 272 [↑](#footnote-ref-50)
51. Луценко А.С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора. - Донецк:

    Сталкер,1999.-с.50 [↑](#footnote-ref-51)
52. Постанови Пленуму Верховного Суду України в цивільних та кримінальних справах//Бюллетень законодавства і юридичної практики. - 1995. - № 1. - с. 295-303 [↑](#footnote-ref-52)
53. Урядовий кур'єр. - 1994. - 2 липня [↑](#footnote-ref-53)
54. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів./ЯІраво України. - 1998. - № 4 . – с.84 [↑](#footnote-ref-54)
55. Луценко А.С. Вказ. праця. - с. 19 [↑](#footnote-ref-55)
56. Зібрання постанов уряду України. - 1994. - № 11. - ст. 172 [↑](#footnote-ref-56)
57. Тубелець І. Порядок укладення трудового договору (контракту )//Праця і зарплата. - 1999. - № 14

    [↑](#footnote-ref-57)
58. Луценко А.С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора. - Донецк: Сталкер, 1999.-С.28

    [↑](#footnote-ref-58)
59. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту//Право України. - 1999. - № 8. -с. 74 [↑](#footnote-ref-59)