

УДК 349.2

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ УКЛАДЕННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА,  
УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Малиновська К. А.,**

*аспірантка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
ім. Ярослава Мудрого*

Контракт є необхідним і дієвим регулятором трудових правовідносин керівників підприємств, установ, організацій, оскільки саме за допомогою контракту відбувається посилення індивідуально-договірною регулювання трудових правовідносин шляхом встановлення необхідних та додаткових умов праці та всіх відносин, пов'язаних із виконанням зобов'язань. Поява контракту була зумовлена тим, що трудові договори не враховують особисті та професійні якості працівника, специфіку його діяльності. Як передбачено Положенням про порядок укладання контракту при прийнятті на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170, контракт повинен спрямовуватись на ініціативність, самостійність, індивідуальність, професіоналізм працівника, підвищення відповідальності сторін та захищеності працівника. Він визначається як регулятор не тільки трудових відносин, а і відносин, тісно пов'язаних із трудовими, охоплює ширше коло відносин, аніж трудовий договір.

Контракт, у першу чергу, використовується роботодавцями при їх заінтересованості прийняти до себе на роботу найбільш компетентних, кваліфікованих і досвідчених працівників, таких керівників, які належним чином будуть спрямовувати діяльність підприємства. Контракт надає можливість врахувати особливості такої категорії працівників, як керівник.

Керівник підприємства (установи, організації), здійснюючи управлінську діяльність на підприємстві, є найважливішою ланкою в діяльності підприємства; від рішень та дій керівника буде залежати результативність діяльності юридичної особи, у зв'язку з чим власник підприємства (установи, організації) заінтересований у найбільш кваліфікованих керівниках, які мають найвищий рівень професіоналізму, можуть самостійно приймати відповіда-

льні рішення і, зрозуміло, несуть за такі свої дії підвищену відповідальність.

Також заінтересованість роботодавця виявляється у його можливості в будь-який час звільнити працівника у зв'язку з порушенням умов контракту, можливості передбачити додаткові питання соціально-побутового та матеріального забезпечення, додаткових пільг для працівників для мотивації їх роботи.

Контракт із керівником підприємства має природу трудового договору. Однією з основних кваліфікуючих ознак трудового договору є несаможитність працівника, виконання своєї роботи з інтересів роботодавця, відсутність володіння майном суб'єкта господарювання, невикористання свого власного майна та коштів у роботі, підпорядкування режиму роботи тощо. Крім того, існування саме трудових правовідносин із керівником юридичної особи обумовлюється законодавством. Так, ч. 5 ст. 58 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року № 514-VI передбачає регулювання прав та обов'язків членів виконавчого органу саме трудовим договором. Також ч. 3 ст. 48 Закону України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 року № 1576-XII передбачає, що головою та членами правління товариства можуть бути особи, які перебувають з товариством у трудових відносинах. Однак законодавство з цих питань містить певні суперечності, а саме: ст. 28 та ст. 62 Закону України «Про акціонерні товариства» визначає можливість укладання з керівниками підприємств цивільно-правових договорів. На нашу думку, цими положеннями керуватись не можна, оскільки, незважаючи на певні особливості, керівник юридичної особи першочергово є працівником, у зв'язку з чим правовідносини з ним повинні мати характер трудових. Крім того, як зазначається пунктом 11 Рекомендації МОП № 198 «Про трудове правовідношення», правовідносини вважаються трудовими у тому випадку, коли визначено наявність однієї або декількох суттєвих відзнак трудового правовідношення, тобто в будь-якому випадку праця керівника юридичної особи повинна бути віднесена до трудових правовідносин.

Контракт укладається обов'язково в письмовій формі, підписується у двох примірниках: один для роботодавця, інший для працівника, які мають однакову юридичну силу, за згодою працівника копію може бути передано органу профспілкової організації. При підписанні контракту з керівником юридичної особи як із найма-

ним працівником підприємства виникає питання щодо іншої сторони контракту (роботодавця) і, відповідно, щодо того, хто саме буде нести зобов'язання перед працівником.

Трудовим законодавством передбачається можливість включення до умов контракту додаткових умов про звільнення працівника, які не передбачені законодавством про працю. Контракт із керівником може включати додаткові підстави, які безпосередньо пов'язані з невиконанням або не належним чином виконанням таким керівником своїх обов'язків. Встановлення додаткових умов контракту щодо його розірвання є виявлення волі сторін, досягнення згоди угоди в кожному конкретному випадку умов розірвання контракту.

Таким чином, у сучасних умовах господарювання контракт є дієвим засобом регулювання правовідносин із таким специфічним суб'єктом трудового права, як керівник юридичної особи. Наявний специфічний порядок укладення контракту з керівником підприємства, установи, організації може містити певні умови, які є відмінними від трудового договору, що не дає підстав включати сферу трудових відносин з керівником підприємства до цивільного права. Існує значна кількість специфічних умов контрактної форми трудового договору, які не були висвітлені у цих тезах (матеріальна відповідальність керівника, умови щодо конкурсу керівника, умови щодо ненормованого робочого часу тощо) і потребують подальшого дослідження.

УДК 349.22:331.108.6

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПОРІВНЯЛЬНОГО АНАЛІЗУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСЦИПЛІНУ ПРАЦІ**

**Марченко І. В.,**

*здобувач кафедри трудового та господарського права  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Сьогодні у більшості країн Заходу джерелами правового регулювання дисципліни праці є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори. Тільки у деяких випадках (наприклад, у Франції) питання дисципліни праці частково регулюються законодавством. Тобто має місце поєднання централізованих та локальних актів, а також поєднання законодавчого та договірних способів регулювання дисципліни праці. Але треба зазначити, що таке поєднання впливає безпосередньо з принци-