

**ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**АВЕСКУЛОВ В. Д.,**  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри трудового права  
(Національний юридичний  
університет імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.227

**СКАСУВАННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ РЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

У статті досліджено сутнісні відмінності між трудовим договором і трудовим контрактом; проаналізовано підстави розірвання контракту; запропоновано доповнення до проекту Трудового кодексу України щодо порядку скасування контрактів.

*Ключові слова:* трудовий контракт, розірвання трудового договору, комерційна таємниця, матеріальна відповідальність працівника, диференціація норм трудового права.

В статье исследуются существенные различия между трудовым договором и трудовым контрактом; анализируются основания расторжения контракта; предлагаются дополнения к проекту Трудового кодекса Украины касательно порядка отмены контрактов.

*Ключевые слова:* трудовой контракт, расторжение трудового договора, коммерческая тайна, материальная ответственность работника, дифференциация норм трудового права.

The differences between employment contracts and employment agreements are researched; the additional causes of cancellation of contracts are analyzed; based on the delivered theoretical results, legislative proposals have been formulated.

*Key words:* employment contract, cancellation of the employment contract, trade secret, labor financial responsibility, differentiation of labor legislation.

**Вступ.** Стаття 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) закріплює дві форми регулювання трудових правовідносин: договірну й контрактну [1]. Останню було запроваджено в 1991 р. [2], і від тих пір серед науковців точаться дискусії стосовно того, чи достатньо відмінностей контракту для його виділення в окремий вид трудового договору. Російські вчені дійшли висновку, що трудовий договір і трудовий контракт – тотожні поняття [3, с. 235], що призвело до вилучення останнього терміну з російського законодавства про працю. Серед українських учених переважає думка, згідно з якою контракти суттєвим чином збільшують можливості сторін трудових правовідносин, а отже, повинні існувати паралельно з трудовими договорами [4, с. 55–57; 5, с. 58; 6, с. 284], проте існує й протилежна точка зору [7, с. 10; 8, с. 195], відповідно до якої скасування контрактів є допустимим кроком за умови збереження позитивних ознак, що властиві останнім.

**Постановка завдання.** Попри те, що прихильників ідеї несхожості контрактів на трудові договори більше, у доопрацьованому тексті проекту Трудового кодексу України від 20 травня 2015 р. № 1658 (далі – Проект), прийнятого Верховною Радою України в першому читанні 5 листопада 2015 р., має місце положення, згідно з яким після набрання чинності Трудовим кодексом України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважатимуться трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк, чим планується скасувати



контрактну форму регулювання трудових правовідносин [9]. Тому метою статті є вивчення того, наскільки ця новела Проекту відповідає сучасному стану розвитку суспільних відносин у сфері застосування праці, та формулювання відповідних законодавчих пропозицій.

**Стан дослідження.** Питаннями правової природи контракту займалися такі вчені, як О.М. Акопова, О.В. Гаврилюк, К.М. Гусов, С.В. Дріжчана, Н.О. Мельничук, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокopenко, Я.В. Свiчкарьова, С.О. Сильченко та інші. Визнаючи високий рівень проведених досліджень, вважаємо за необхідне винести на наукове обговорення нові думки з приводу контрактної форми регулювання.

**Результати дослідження.** Перш ніж розпочати аналіз, дослідимо історичний аспект проблеми. Оскільки поняття контракту з'явилося в національному трудовому законодавстві в 1991 р., звернімо увагу на ті наукові праці, у яких розкривалося цільове призначення нової форми регулювання відносин у сфері праці. Однією з основних причин запровадження контракту в національне законодавство було прагнення більшої індивідуалізації договірних відносин між працівником і роботодавцем [4, с. 58; 5, с. 59], що знайшло своє відображення в п. 4 Постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170 (далі – Постанова № 170) [10] та п. 5 Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р. № 12-рп/98, де зазначається, що контракт повинен спрямовуватися, крім іншого, на створення умов для виявлення ініціативності й самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички [11]. Варто відмітити, що в трудовому договорі радянського періоду умови праці більшою мірою регламентувалися правовими нормами, лише три-чотири – самими сторонами (трудова функція, місце й початок роботи, інколи оплата праці). Під час укладенні контракту домінувало договірне регулювання істотних та інших умов праці, а також тих, що стосуються соціально-побутової сфери [4, с. 55].

Проте сьогодні трудове законодавство жодним чином не забороняє сторонам трудового договору включати до нього умови, які були б зорієнтовані на формування ініціативності й самостійності працівників. Статті 9 і 9-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) встановлюють два фундаментальні принципи національного законодавства про працю: з одного боку, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників, порівняно із законодавством України про працю, є недійсними; з іншого – роботодавець у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів може встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові й соціально-побутові пільги для працівників (аналогічні положення містяться й у проекті Трудового кодексу України, зокрема в абз. 2 ч. 2 ст. 10, п. 1 ч. 3 ст. 47, ч. 3 ст. 33 тощо). З огляду на це означена ознака вже не може визначатися як лінія розмежування між контрактами й договорами.

Нагадаємо, що після запровадження трудових контрактів у національне правове поле вони почали масово укладатися на підприємствах різних форм власності й стосовно різних категорій працівників. Згодом законодавець більш уважено підійшов до питання надання свободи сторонам трудових правовідносин і в 1999 р. до ч. 3 ст. 21 КЗпП України було внесено зміни, за якими сфера дії контракту визначалася вже не законодавством, як раніше, а винятково законами [12]. Так само тривалий час не було пояснене у підзаконних нормативно-правових актах стосовно того, яким чином контракти повинні відрізнятися від трудових договорів: лише в 1994 р. Кабінет Міністрів України затвердив Постанову № 170, у якій розкривалися питання порядку укладення контрактів, їх змісту, процедури розірвання тощо.

Таким чином, контрактну форму спершу було запроваджено, а згодом розпочався процес розкриття її змістового наповнення й пояснення, чим саме вона має відрізнятися від звичної договірної форми. Переконані, що така послідовність була хибною, проте сьогодніні відбувається те саме: жодних наукових напрацювань із приводу скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин та порядку такого скасування не проводилося. Навпаки, більшість учених дотримується думки, що контракти як вид трудового договору повинні існувати в національному законодавстві.

Для того щоб обрати певну сторону в полеміці щодо необхідності існування контрактів, з'ясуємо, які умови можуть становити зміст винятково контрактів. Для цього дослідимо ті ознаки, що виокремлюються фахівцями з трудового права:

1) контракти укладаються лише у випадках, передбачених законами. Ця обставина дозволяє провести лінію розмежування, проте вона лише вказує на сферу застосування контрактів, жодним чином не сприяючи нашому пошуку;





2) обов'язкова письмова форма є характерною рисою контрактів згідно з КЗпП України, проте також не дає змоги відповісти на ключове запитання. Більше того, у ст. 34 проекту Трудового кодексу України запроваджується обов'язкова письмова форма для всіх трудових договорів;

3) строковий характер контрактів лише вказує на те, що останні є видом строкових трудових договорів. Оскільки з працівниками може бути укладено контракт, існування безстрокових трудових правовідносин у багатьох випадках (наприклад, із керівниками вищих навчальних закладів) є неможливим, на контракти не повинна поширюватися дія правила ст. 39-1 КЗпП України про продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк, якщо після закінчення строку жодна зі сторін не вимагає припинення його дії. На наше переконання, у ситуації, коли обидві сторони не ініціюють процедури припинення трудових правовідносин, треба вважати, що дію контракту продовжено на той самий строк.

4) умови оплати праці є результатом домовленості сторін контракту. За умов командно-адміністративної системи ця обставина дійсно могла слугувати критерієм відмежування контрактів від договорів, проте на сьогодні свобода сторін щодо встановлення розміру оплати праці швидше відрізняє між собою державні та недержавні підприємства, ніж контракти та договори;

5) угодою сторін може встановлюватися відповідальність сторін, у тому числі матеріальна (ч. 3 ст. 21 КЗпП України). Пункт 18 Постанови № 170 деталізує цю умову таким чином: у контракті повинні міститися зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної й матеріальної шкоди, заподіяної працівникові в разі дострокового розірвання контракту: працівником – із причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом; роботодавцем – із підстав, не передбачених чинним законодавством і контрактом. Відповідно до п. 20 Постанови № 170 контрактом не може бути запроваджено повну матеріальну відповідальність щодо працівника, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП України. Так само незаконним є внесення будь-яких змін до змісту підстави чи умов матеріальної відповідальності, визначених у ст. 130 КЗпП України, або до процедури накладення матеріальної відповідальності. Беручи до уваги, що інститути відповідальності у всіх галузях права є імперативними за своїм методом регулювання, схилиємося до думки, що надання сторонам трудових правовідносин свободи щодо визначення порядку накладення, розміру або підстав відповідальності порушує основоположні ідеї юридичної відповідальності. Оскільки працівник є економічно залежним від роботодавця, послабляти гарантійну спрямованість матеріальної відповідальності працівника щонайменше небажано.

б) контракт може містити додаткові підстави припинення трудових відносин, які не передбачено законодавством про працю. Безумовно, ця умова є найбільш суттєвою рисою контрактів, саме вона значною мірою була причиною звуження сфери застосування контрактів до меж законів. Аналіз змісту контрактів демонструє, що ці підстави можна поділити принаймні на чотири групи:

а) підставою звільнення виступає порушення працівником своїх регулярних трудових обов'язків, закріплених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – Довідник) та/або в посадовій інструкції. Так, у контрактах із провідниками пасажирських вагонів нерідко зазначається, що контракт може бути розірвано в разі встановлення факту перевезення безквиткових пасажирів, що за суттю відображає один з обов'язків цієї категорії працівників згідно з Довідником – розмішувати пасажирів у вагоні згідно з їх проїзними документами [13];

б) інколи в контрактах фігурують підстави, значною мірою скопійовані зі статей КЗпП України (наприклад, «систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом» або «двократне порушення керівником інших обов'язків, передбачених чинним законодавством, статутом або контрактом»);

в) роботодавцеві надається право розірвати трудовий контракт у випадку недосягнення працівником обумовленої в контракті цілі (наприклад, «невиконання показників економічної ефективності»);

г) контракт може бути розірвано з ініціативи роботодавця в разі розголошення працівником комерційної таємниці.

Попри те, що ч. 3 ст. 21 КЗпП України дозволяє сторонам контракту запроваджувати додаткові підстави його розірвання, істотним недоліком національного законодавства є від-



сутність будь-яких обмежень чи вказівок щодо таких підстав. Саме через це, на нашу думку, у перших двох випадках має місце зловживання роботодавцем наданою йому свободою (звісно, ці підстави де-юре узгоджуються сторонами, проте де-факто працівникові, якому потрібна робота, залишається лише погодитися на них).

Підстави, віднесені до першої групи, не можуть бути визнані задовільними через те, що вони безпричинно створюють нерівні умови праці трудящих: за ті ж дисциплінарні проступки одні можуть бути звільненими, до інших же на цьому ж підприємстві такий вид стягнення не застосовується. Якщо те чи інше трудове правопорушення є настільки серйозним, що за нього доцільно звільнити працівника, то треба вирішувати це питання на законодавчому рівні, надаючи всім роботодавцям відповідне право.

Що стосується другої групи, то варто сказати, що за сутністю ці підстави ідентичні до тієї, що закріплена в п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, проте така схожість є лише зовнішньою, адже під час припинення дії трудового договору за п. 8 ч. 1 ст. 36 на працівника не поширюються гарантії, що мають місце під час звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – не потрібна згода профспілкового органу на звільнення, можливим є звільнення в період перебування працівника у відпустці або в період його тимчасової непрацездатності, не є обов'язковим дотримання процедури накладення дисциплінарного стягнення, хоча зазначені підстави безумовно містять ознаки дисциплінарного проступку, тощо.

На наше переконання, лише третя та четверта групи підстав є допустимими для закріплення в контрактах. Так, у першому випадку працівник свідомо бере на себе підвищені зобов'язання, які переважно мають економічний характер, тривалий термін виконання та зазвичай становлять ключове положення угоди сторін. Трудове законодавство не може надавати гарантії таким працівникам, оскільки поставлені завдання більшою мірою зорієнтовані не на належну реалізацію трудової функції, а на досягнення кінцевої мети та з огляду на це набувають вираженого цивільно-правового характеру. Трудові норми не можуть обмежити прояв волі працівника, адже в такий спосіб останній може претендувати на більший розмір оплати праці взамін на підвищені ризики звільнення.

У другому випадку підставою розірвання контракту також виступає юридичний факт цивільно-правової природи. Комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які зазвичай мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку із чим має комерційну цінність і була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію (ст. 505 Цивільного кодексу України) [14]. Визначення розголошення такої інформації міститься в ст. 17 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції»: «Розголошенням комерційної таємниці є ознайомлення іншої особи без дозволу особи, уповноваженої на те, з відомостями, що відповідно до законодавства України становлять комерційну таємницю, особою, якій ці відомості були довірені або стали відомі у зв'язку з виконанням відповідних обов'язків, якщо це завдало чи могло завдати шкоди суб'єкту господарювання» [15].

Автори проекту Трудового кодексу України до обов'язків працівника відносять нерозголошення державної чи комерційної таємниці й іншої захищеної законом інформації (п. 10 ч. 1 ст. 22), підкріплюючи його новою для нашого законодавства підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема розголошенням державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення, або якщо трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. Необхідність та обґрунтованість цієї підстави не викликає жодних заперечень.

Таким чином, із перерахованих ознак на сьогодні лише дві сутнісно відрізняють контракти від договорів: це можливість встановлення заходів відповідальності сторін і можливість додаткових підстав розірвання. Щодо першої, то переконані, що питання трудової відповідальності не повинно вирішуватися угодою між роботодавцем і працівником, оскільки це, по-перше, суттєво послаблює гарантійну спрямованість законодавства у сфері праці (а саме недопущення покладення на працівника надмірної відповідальності), по-друге, такий підхід суперечить загальній конструкції матеріальної відповідальності в трудовому праві, підставу й умови якої визначено в ст. 130 КЗпП України, адже у випадку з контрак-





том можуть з'являтися нові підстави. Тому вважаємо, що немає ні підстав, ні необхідності дозволяти сторонам трудових правовідносин додатково вирішувати питання трудової матеріальної відповідальності.

Що ж стосується додаткових підстав розірвання трудового договору, то лише недосягнення працівником цілі, обумовленої в контракті, та розголошення комерційної таємниці, на наш погляд, є допустимими.

У проєкті Трудового кодексу України трудовий контракт згадується двічі: у прикінцевих і перехідних положеннях зазначається, що їх існування припиняється, а в п. 1 ч. 2 ст. 71 вказано, що трудові правовідносини призупиняються у випадках, передбачених трудовим контрактом. Остання норма очевидно суперечить першій і може бути пояснена певними технічними складнощами підготовки проєкту Трудового кодексу України; вона в будь-якому випадку підлягає вилученню із тексту.

На наше переконання, скасування контрактів у такий спосіб невдовзі призведе до виникнення спірних і проблемних ситуацій через такі причини. По-перше, відсутність можливості звільнити працівника за недосягнення обумовленої в договорі цілі погіршує не тільки становище роботодавця, а й працівника, оскільки для останнього надання такої обіцянки є важливим інструментом для отримання бажаної вакансії. Тому абсолютно необхідним є додавання до проєкту Трудового кодексу України запропонованої раніше за текстом підстави розірвання трудового договору – недосягнення працівником обумовленої в договорі цілі.

Другим незрозумілим моментом скасування контрактної форми є права доля тих положень контрактів, що суперечать Проєкту, зокрема додаткових підстав розірвання й відповідальності сторін тощо. Оскільки цими негативними для працівника умовами часто компенсується підвищений розмір оплати праці або переваги іншого характеру, виникає ситуація, за якої в працівника залишаються відповідні переваги (позаяк вони не суперечать Проєкту), а компенсаційні для роботодавця елементи втрачають свою чинність, а отже, останній потрапляє у невідгідне становище. Беручи до уваги строковість контрактів, вважаємо доречним подовжити чинність усіх контрактів на час їх укладення, уможливаючи при цьому зворотню дію закону в часі для спірних ситуацій, що виникатимуть із приводу положень контракту.

**Висновки.** Підтримуючи в цілому ідею скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин, пропонуємо внести до проєкту Трудового кодексу України такі зміни:

1) передбачити ще одну підставу розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця – недосягнення працівником обумовленої в договорі цілі. Підкреслимо, що протиправності чи винності працівника за такої підстави може й не бути, а саме звільнення буде схожим на розірвання цивільно-правових договорів із тією істотною відмінністю, що за правомірною недосягнення цілі працівник не нестиме матеріальної відповідальності;

2) п. 3 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» викласти в такій редакції: «Установити, що після набрання чинності Трудовим кодексом України дія раніше укладених трудових договорів у формі контракту припиняється у строк, зазначений у них. Вирішення спорів із застосування положень контракту, що суперечать цьому Кодексу, провадиться за законодавством, чинним на момент укладення контракту».

3) норма п. 1 ч. 2 ст. 71 Проєкту (трудова правовідносини призупиняються у випадках, передбачених колективним договором чи трудовим контрактом) підлягає вилученню, адже вона суперечить обраному авторами шляху скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин.

#### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон УРСР від 20 березня 1991 р. № 871-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
3. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 2009. – 1151 с.



4. Прилипко С.Н. Трудовой контракт по законодательству Украины : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.Н. Прилипко ; Национальная юридическая академия Украины. – Х., 1995. – 163 с.
5. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладання, зміни та припинення : [монографія] / С.О. Сільченко. – Х. : Золоті сторінки, 2005. – 204 с.
6. Дріжчана С.В. Удосконалення правового регулювання контракту як виду трудового договору / С.В. Дріжчана // Правова держава : щорічник наук. праць Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К. : Вид. Дім «Юрид. кн.», 2000. – Вип. 11. – С. 271–285.
7. Крупко Д.С. Трудовой контракт – «мертвая» норма? Иллюзорная свобода определения в контракте прав и обязанностей «по соглашению сторон» / Д.С. Крупко // Юридическая практика. – 2002. – № 28. – С. 10.
8. Мельничук Н.С. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин / Н.С. Мельничук // Публічне право. – 2012. – № 1(5). – С. 190–196.
9. Проект Трудового кодексу України : законопроект від 20 травня 2015 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
10. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 травня 1994 р. № 170 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>.
11. Справа про тлумачення терміну «законодавство» : Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р. № 12-рп98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>.
12. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України : Закон України від 24 грудня 1999 р. № 1356-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 6–7. – Ст. 41.
13. Провідник пасажирського поїзду: завдання та обов'язки // Випуски ДКХП [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/articles-1949/>.
14. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
15. Про захист від недобросовісної конкуренції : Закон України від 7 липня 1996 р. № 236/96-вр // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 36. – Ст. 164.

