

УДК 349.2

Осовська Д.Д.

студ. гр. Ю-119 НУ «Запорізька політехніка»

КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Відповідно до Конституції України кожному громадянину гарантується право на працю, саме таке право реалізується через визначені законом форми. Формою реалізації громадянином свого права на працю є трудовий договір, а його особливим видом, що регламентує особливості трудового договору - контракт. На сучасному етапі контракт є досить актуальною і популярною формою трудового договору, оскільки він дуже якісно врегульовує працю робітників та часто застосовується на підприємствах.

Мета цієї наукової роботи полягає у дослідженні контракту як форми трудового договору та визначенні його особливостей й мети застосування.

Багато науковців висловлювалися стосовно того, що саме потрібно розуміти під поняттям контракту. Так, на думку Я.В. Свічкарьової, під контрактом слід розуміти певний вид строкового трудового договору, що укладають як для виконання тимчасової, так і для постійної праці. З позиції В.І. Прокопенка, контракт являється також строковим трудовим договором, який укладається на виконання як роботи, що має строковий характер, так і робіт, що мають постійний характер. Зовсім іншої позиції тримається В.С. Венедіктов, який вважає, що контракт – це не зовсім строковий трудовий договір, оскільки робота за контрактом у багатьох випадках є постійною.

Для того, щоб краще і правильніше зрозуміти сутність контракту потрібно звернутися до законодавства про працю України. Тож, відповідно

до ч. 3 ст. 21 КЗпП України під контрактом слід розуміти особливу форму трудового договору, в якій строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Особливість контракту виражається в тому, що він має: тільки письмову форму (трудова угода укладається в письмовій та усній формах); строковість (трудова угода може бути як строковою, так і безстроковою); обмежену законодавством сферу застосування (укладається лише з окремими категоріями працівників); разовість (підлягає переукладенню); конфіденційність; конкретизованість (за умовами, гарантіями тощо); індивідуалізованість.

На думку учених, контракт регулює не тільки трудові, а й тісно пов'язані з ними інші суспільні відносини. Його зміст, як правило, набагато ширший ніж у трудовому договорі. Саме сутність контракту полягає у деталізованому змісті, до якого входять необхідні умови, що обговорюються сторонами. Предмет угоди чітко визначається в контракті та без згоди сторін не може бути змінений у межах чинного законодавства, у трудовому ж договорі предмет може змінюватися без згоди сторін у межах чинного законодавства. У трудовому договорі якщо трудові відносини фактично тривають і сторони не вимагають їх припинення, строковий договір трансформується у безстроковий, зовсім інше відбувається з контрактом, де після закінчення строку дії, він обов'язково переукладається або пролонгується й автоматично на безстрокову угоду не перетворюється.

Переваги контракту перед трудовим договором полягають у тому, що він являється дійсно гнучкою формою регулювання трудових відносин, оскільки дає змогу індивідуалізувати і конкретизувати конкретну трудову угоду для кожного працівника, наповнити її специфічним змістом, а саме: детально описати права та обов'язки сторін, їх взаємну відповідальність, режим праці та відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та умови її виплати, а також й інші додаткові умови.

Гнучкість контракту допомагає створити особливий режим роботи для висококваліфікованих працівників, на яких покладаються дуже важливі обов'язки. Також контракт є набагато привабливішим з матеріальної точки зору для працівників, оскільки працівник завжди буде знати, на яку винагороду йому розраховувати і скільки зусиль потрібно докласти для отримання бажаного результату, тим самим мотивуючи себе на роботу.

Отже, трудовий контракт є комплексною моделлю регулювання трудових відносин, за допомогою якого при врахуванні індивідуальних особливостей та потреб працівника, його професійних навичок, встановлюються умови, які підвищують взаємну відповідальність сторін при

співвідношенні нормативного та договірного регулювання трудових відносин.