

УДК 349.2

Безсонов Ю.К.¹, Смолярова М.Л.²

¹ студ. гр. Ю-110 НУ «Запорізька політехніка»

² канд. юр. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Інститут трудових контрактів у наш час набуває особливої актуальності та вимагає ретельного дослідження. В Україні контрактна форма працевлаштування отримала широке застосування в бізнесі, особливо в сфері ІТ та телекомунікації. Така форма працевлаштування передбачає інші права та обов'язки для сторін трудового контракту порівняно з традиційним трудовим договором. Проте, у практиці виникає низка питань щодо правового положення трудового контракту, його відмінностей від інших форм трудових договорів, а також недоліків та переваг у трудових правовідносинах. Необхідно визначити

чіткі критерії використання трудових контрактів та розглянути правові аспекти, що пов'язані з їх застосуванням.

Почнемо з визначення самого терміну «контракт». Кодекс законів про працю України наводить таке визначення: «Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін». Крім того, укладання та зміна умов контракту регулюються Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами. Контракт може бути укладений лише з особами, які мають відповідну кваліфікацію та досвід роботи відповідно до вимог контракту. Зміна умов контракту може бути проведена за згодою сторін, якщо це не суперечить законодавству. Особливості прав та обов'язків сторін трудового контракту полягають у відсутності встановленого державою розміру оплати праці, відсутності пенсійного забезпечення та інших соціальних гарантій, які надаються працівникам на основі трудового договору. З іншого боку, контракт може бути вигідним для працівника, якщо передбачає високу оплату праці та можливість заробляти за результатами роботи.

Відмінності контракту від трудового договору полягають у: обов'язковості укладання в письмовій формі, тоді як трудовий договір може укладатися як в письмовій, так і в усній формі; прямо визначених законами України випадках, коли роботодавцю можна укласти з працівником контракт – трудовий договір таких суворих обмежень не має; строку укладання: контракт може бути лише тимчасовим, а трудовий договір може укладатися на певний строк, безстроково та на час виконання певної роботи; можливості зазначення у контракті інших обов'язків та прав, які не передбачені чинним законодавством України (причому як для працівника, так і для роботодавця).

З теорією природи визначення, наведення особливостей та зіставлення контракту вирішено. Але практичний аспект, аналіз судової практики, показує, що у багатьох випадках контракт використовується як спосіб уникнення дотримання прав та гарантій, які надаються трудовим законодавством.

Один з прикладів судових справ, пов'язаних з використанням трудових контрактів, це справа № 826/2083/15, розглянута Київським апеляційним господарським судом 28 лютого 2017 року. У цій справі контракт був укладений з метою зменшення витрат на оподаткування заробітної плати, а також уникнення дотримання вимог трудового законодавства, зокрема щодо забезпечення безпеки працівників. Суд

визнав контракт недійсним, оскільки він був укладений з порушенням принципу добросовісності та не забезпечував права та інтереси працівника.

Отже, аналізуючи розглянуті вище аспекти, можна зробити висновок, що контракт - це особлива форма трудового договору, яка знайшла своє застосування в Україні з метою розвитку ринку праці та забезпечення більшої гнучкості в умовах зайнятості працівників. З одного боку, перевагами використання контрактів можуть бути: більша гнучкість в укладанні трудових відносин; зменшення витрат на зарплату та соціальний захист працівників для роботодавців; можливість залучення висококваліфікованих спеціалістів на певний період, що підвищує ефективність роботи. З іншого боку, серед недоліків можуть бути: відсутність стабільності в зайнятості працівника; зниження соціального захисту працівників; можливість зловживання роботодавцями в умовах нерівності сторін; невизначеність правового статусу працівника та відповідальності сторін за виконання умов контракту.