

4. О минимальных нормах социального обеспечения: Конвенция МОП от 31.12.2001. № 102. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_390](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_390).

5. Європейський кодекс соціального забезпечення: Кодекс Ради Європи від від 16.04.1964 № ETS N 48. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_329](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_329).

6. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

УДК 349.2

ДУДІН В.М.

### ЧИ УСУНЕ НЕВИПРАВДАНУ ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ СКАСУВАННЯ КОНТРАКТУ У НОВОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСІ?

Стаття присвячена питанню, чи виправдало себе запровадження контракту як особливої форми трудового договору у рамках постсоціалістичної модернізації законодавства. Стрімке розширення сфери застосування контрактів у поєднанні з нечіткістю регулювання призвело до зниження захисту цілих категорій працівників. Зроблено висновок, що спроба подолати виклики шляхом скасування контрактів у новому Трудовому кодексі викличе нові правові проблеми.

**Ключові слова:** *контракт, диференціація, трудовий кодекс, ЄС, дискримінація.*

Статья посвящена вопросу, оправдало ли себя введение контракта как особой формы трудового договора в рамках постсоциалистической модернизации законодательства. Стремительное расширение сферы применения контрактов в сочетании с нечеткостью регулирования привело к снижению защиты целых категорий работников. Сделан вывод, что попытка преодолеть вызовы путем отмены контрактов в новом Трудовом кодексе вызовет новые правовые проблемы.

**Ключевые слова:** *контракт, дифференциация, трудовой кодекс, ЕС, дискриминация.*

The article is devoted to the question whether the introduction of a contract as a special form of an employment contract within the framework of post-socialist modernization of legislation was justified. The expansion of the scope of contracts in conjunction with the lack of clarity of regulation has led to a reduction in the protection of the entire categories of workers. The attempt to overcome the challenges by abolishing contracts in the new Labor Code will cause new legal problems.

**Key words:** *contract, differentiation, labor code, EU, discrimination.*

**Вступ.** Контракт, передбачений Кодексом законів про працю, викликає неоднозначні оцінки науковців та породжує численні проблеми на практиці. Правову природу контракту досліджували В.І. Прокопенко, С.В. Венедіктов, Н.М. Хуторян, Н.О. Мельничук, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін та інші. Незважаючи на тривалий період його застосування, численні питання так і не отримали однозначних відповідей. Досить часто судова практика йде врозріз з орієнтирами, що формувались представниками науки. Вчені визнають, що такий особливий вид трудового договору призвів часом до не виправданих обмежень та ускладнив правозастосування. Пов'язана з контрактом диференціація далеко не завжди розглядається як виправдана. Контракти не створили нових стимулів для розкриття творчого потенціалу, проте спростили звільнення

представників масових професій та поставили під сумнів основоположні гарантії, передбачені трудовим правом (зокрема, для сімейних працівників). Яким би консервативним нам не здавався Кодекс законів про працю (далі – КЗпП), але з моменту запровадження контракту трудове законодавство рухалось уперед. Викликані ринковими умовами зміни дещо змінили роль контрактів. Разом з тим очікувані реформи у сфері праці дають шанс розв'язати наявні суперечності. Потрібно проаналізувати коло проблем та зрозуміти, чи може їх подолати прийняттям проекту нового Трудового кодексу України (проект ТКУ) [1].

**Постановка завдання.** Метою дослідження є визначити доцільність відмови від контракту як особливого виду трудового договору.

**Результати дослідження.** Істотне значення має такий критерій диференціації трудових відносин, як можливість укладення з працівниками контрактів, підкреслював В.І. Прокопенко [2, с. 87]. Диференціацію працівників залежно від можливості укладення контракту, коли це передбачено законом, А.О. Волосенко називає диференціацією за змістом [3, с. 125]. Дехто із вчених вважає, що диференціація все частіше здійснюється на підставі контракту, проте він не є джерелом права. Правильною варто вважати позицію О.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової. Вони вказували на явище поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин на нормативному рівні та їх індивідуалізацію на індивідуально-договірному [4, с. 271]. Саме на основі законодавства виникає диференціація, пов'язана із контрактами. Як оцінюють сучасні науковці регулювання особливостей контракту?

На проблемні моменти у регулюванні контрактів вказують О.І. Кисельова та Н.В. Трук. «Невизначені підстави для встановлення диференціації щодо укладення контракту», за їхніми словами, можуть призвести до дискримінації [5, с. 305]. «Сьогодні контракт має більше негативних аспектів для працівника, ніж позитивних. Так, контракт не допускає можливості його перетворення на трудовий договір на невизначений строк. Крім цього, практика застосування контрактів у правоохоронних органах України свідчить про те, що вони, як правило, крім строків трудових правовідносин нічого додатково для працівників не встановлюють», – висловив чітку позицію К.Ю. Мельник [6, с. 219]. Дещо іншої точки зору дотримується Т.П. Яценко у питанні врегулювання служби в органах внутрішніх справ: «українське законодавство про контракти в цілому відповідає сучасним вимогам і є значним кроком уперед у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин». Пояснюється це, зокрема, можливістю встановити відповідальність за дострокове розірвання контракту, адже «договірні санкції дівіші від нормативних» [7, с. 261].

Аргументи на користь існування контрактів називала й К.А. Малиновська: 1) контракт є дієвим регулятором трудових правовідносин керівників підприємств, адже забезпечує індивідуалізацію регулювання; 2) він враховує особисті ділові якості; 3) трудовим законодавством не враховуються особливості роботи таких працівників; 4) він є гнучкою формою регулювання [8, с. 164–165].

Визнає цінність контрактів і Н.О. Мельничук: «Поява контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів» [9, с. 318]. Щоправда, недоліком є те, що контракт не чітко врегульований законодавством. Серед переваг контракту перед трудовим договором вона називає те, що працівника не можна звільнити у зв'язку зі скороченням штату [9, с. 319]. Підтвердження цієї тези у судовій практиці віднайти не вдалося. Разом з тим Ю.П. Дмитренко висловив думку, що сторони контракту можуть зменшити кількість підстав для звільнення, передбачених законодавством [10, с. 233]. При цьому В.Г. Ротань і О.Є. Сонін наголошують, що варто відрізнити «умови» від «підстав» припинення трудових відносин (ч.3 ст.21 КЗпП говорить саме про «умови»). Під цим, на їхню думку, можна розуміти особливості порядку звільнення: скажімо, прописати непотрібність погоджувати звільнення з профспілкою або ж навпаки передбачити його обов'язковість.

Сфера застосування контракту розширюється, хоча ясності щодо логіки законодавця бракує. Контракт був покликаний дати більшу свободу приватним власникам. Втім, сфера використання контракту розширювалась після резонансного Рішення КСУ №12-рп/98 від 09.07.1998 року, головним чином, у публічному секторі. Приміром, завдяки змінам до Закону України «Про культуру» у 2016 р. строкові контракти дозволили укладати з творчими працівниками державних і комунальних театрів.

Вчені нараховують близько 50 випадків, коли укладення контрактів правомірне. Однак межі законної поведінки украї розмиваються. Якщо стосовно укладення контрактів з певними професійними групами спостерігалась певна ясність, то стосовно суб'єктів господарювання, які

вправі укладати контракти, є суперечки. Як підкресливали В.Г. Ротань та О.Є. Сонін, контракт відповідно до ст. 3 КЗпП міг укладатись і тоді, коли це було передбачено статутами підприємств з іноземними інвестиціями [11, с.84–85]. Хоча такий контракт, введений на підставі статуту, нібито містити додаткових підстав звільнення не може. С.В. Венедіктов вказував на можливість укладення контракту з усіма працівниками, зайнятими в господарському товаристві («згідно зі ст. 46 Господарського кодексу України, підприємці мають право укладати з громадянами договори (контракти, угоди) щодо використання їхньої праці») [12, с. 66]. Схожу думку ще раніше висловлював В.І. Прокопенко: «контракт може застосовуватись на підприємствах з новими формами організації та оплати праці», «тобто там, де суб'єкти мають більшу самостійність в питаннях організації та стимулювання праці» (куди було віднесено й господарські товариства). Вчений пояснює позицію наступним: «виходячи з принципу добровільності оформлення трудових відносин», сторони можуть досягти угоди про оформлення контракту, «навіть у випадку, коли сфера застосування контракту на цю категорію працівників не поширюється» [2, с. 88, с. 215].

При цьому В.І. Прокопенко вважає загалом невиправданим підхід законодавця до диференціації регулювання трудових відносин за допомогою контракту. За його словами, законодавець не завжди намагається знаходити будь-які об'єктивні підстави, які б обґрунтували необхідність укладення контрактів. Дозвіл укладати контракти з працівниками товарної біржі, працівниками системи освіти, з усіма працівниками національних навчальних закладів свідчить про відсутність об'єктивних підстав, що це питання вирішувалось виходячи з чисто *суб'єктивних* міркувань [2, с. 87]. Схожого висновку дійшли й інші авторитетні вчені: в Україні існує «випадково створений набір правових підстав» для укладання контрактів [11, с. 87].

Вельми поширеною є думка, що контракт не виправдав покладених на нього сподівань і розв'язав руки роботодавцям. «Контракт дозволяє максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом <...> Фактично ж він досить часто укладається з протилежною метою, як черговий спосіб порушення трудових прав і свобод людини, обмеження прав працівника в часі», – упевнений В.І. Прокопенко [2, с. 225].

Разом з тим, є вчені, котрі не побачили радикальних змін, викликаних використанням контрактів. Незважаючи на значний закладений потенціал, часто укладення контракту перетворювалось на формальність, зазначала С.В. Дріжчана [13, с. 27].

Чимало вчених пояснюють це тим, що роботодавці часто просто не знали, якими є межі застосування контрактів і побоювались допустити порушення. Як неодноразово було підтверджено Верховним Судом України, на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Отже, контракт може погіршувати умови праці. Проте як саме погіршувати і які саме умови – викликає суперечки й понині. Так, К.М. Гусов вважав допустимим залучати працюючого за контрактом до роботи 50 годин на тиждень, якщо це компенсувалось доплатами й пільгами [14, с. 425]. Хоча дослідниця А.І. Ставцева казала про неможливість встановлення таких умов, які ведуть до погіршення охорони праці та ризиків для здоров'я працівника [15, с. 282]. Сюди вона відносила і збільшення робочого часу. При цьому В.Г. Ротань і О.Є. Сонін вважають, що погіршення може допускатись лише щодо тих умов, які передбачені в ч. 3 ст. 21 КЗпП. Крім того, З.Я. Козак вказує, що «підстави відсторонення працівника можуть бути передбачені і контрактом, адже згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України його сторони визначають права та обов'язки» [16, с. 62]. Проте судова практика пішла іншим шляхом: контрактом можна визначити додаткові умови звільнення, але не відсторонення [17].

Варто визнати, що положення контракту були свого часу позитивно сприйняті іноземними інвесторами. Їхню позицію відображає дослідження проекту Black Sea Labour Market Reviews [18, с. 128]: на відміну від трудового договору, що регулюється жорсткими вимогами КЗпП, сторони контракту мають право на власний розсуд визначити строки й умови трудових відносин. Головним недоліком експерти вважають те, що укладати його можна лише в передбачених законом випадках: головним чином, з менеджерами, а не усіма працівниками. «Найбажанішою» формою оформлення трудових відносин називали контракт і бізнес-консультанти з юридичної фірми Frishberg&Partners [19, с. 207–209]. Окремі вчені підкреслюють, що контракт з'явився у конкретних історичних умовах. Д.В. Авескулов доводить, що контракт виник, коли трудове законодавство було зарегульованим. За умов командно-адміністративної системи така ознака як узгодження сторонами умов праці могла слугувати для відмежування контрактів від трудових договорів. «Проте натепер свобода сторін щодо встановлення розміру оплати праці швидше вирізняє між собою державні та недержавні підприємства», – підкреслює вчений [20, с.84–85].

Отже, проблеми виникають, як у разі з'ясування сфери укладення контрактів, так і щодо їх змісту. У чому ж нині полягає особливість контрактів? По-перше, дія контракту завжди обмежена певним строком, підкреслював В.І. Прокопенко. По-друге, контракт завжди має містити, крім основних, факультативні (додаткові) зобов'язання сторін [2, с. 223]. Зазначимо, що не всі вчені погоджуються з думкою про обов'язкову строковість контракту, вказує Т.П. Яценко [21, с. 247]. В усякому разі справедливим є зауваження, що контракт переважно укладається на визначений строк, проте для виконання роботи, що має постійний характер.

Сумніви виникають і стосовно інших умов. «Специфіка контракту полягає в тому, що він має вмісткий порівняно з іншими видами індивідуальних угод зміст, охоплюючи умови, що стосуються не тільки питань організації й оплати праці, а й соціально-побутової сфери», – зазначала С.В. Дріжчана [13, с. 26]. Хоча, як відомо, встановлення соціально-побутових пільг не забороняється і у трудовому договорі згідно із ст. 9-1 КЗпП.

Як зазначала Я.В. Сімутіна, «до контракту можуть включатися умови, що збільшують обсяг відповідальності працівника за невиконання обов'язків за контрактом» [22, с. 71–72]. Хоча покласти повну матеріальну відповідальність можна тільки на працівників, визначених у ст. 134 КЗпП.

Навряд чи встановлення додаткових заохочень або заборони працювати за сумісництвом можна називати невід'ємною ознакою контракту. Диспозитивні норми КЗпП дозволяють прописати такі умови і в звичайному трудовому договорі [22, с. 40]. Те, що будь-які умови можна передбачити і в трудовому договорі, крім строку та додаткових підстав для його розірвання, визнавав і В.Я. Гоц [23, с. 149]. До речі, саме з підставами припинення трудових відносин пов'язана чи не найбільша кількість судових спорів та наукових диспутів.

Українське трудове законодавство успадкувало від радянського принцип захисту прав працівника від незаконних звільнень, побудований на вичерпному переліку підстав для звільнення, підкреслювала Н.М. Хуторян [22, с. 87]. Контракт, як відомо, дозволяє відійти від цього правила. Через це С.В. Венедіктов вказував, що можливість встановлювати додаткові підстави звільнення у контракті «суперечить загальній соціальній спрямованості трудового права» [12, с. 66].

Наскільки виправданими стали побоювання щодо звільнення на підставах, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП)? Відповідь на це запитання надає судова практика і теоретичні узагальнення. Так В.Д. Авескулов виділяє чотири категорії додаткових підстав для припинення трудових відносин [20, с. 85]:

*а) підставою звільнення виступає порушення працівником своїх регулярних трудових обов'язків*, закріплених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників та/або в посадовій інструкції. Приміром, контракт із залізничниками може передбачати звільнення за провезення безквиткових пасажирів [24];

*б) підстави, значною мірою скопійовані зі статей КЗпП України*. Так, в одній зі справ такою додатковою підставою було визнано «невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом» [25]. Безперечно, така підстава звільнення практично відтворює норму п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП, проте юридично звільнення проводиться на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП, тому відбувається без поширення низки гарантій на працівника. Відзначимо, що в іншій справі суд касаційної інстанції у звільненні за «дублюючими» підставами визнав за необхідне керуватись нормами КЗпП [26]. Науковці В.Г. Ротань і О.Є. Сонін стверджували, що контракт не може дублювати підстав, передбачених законодавством [11, с. 128];

*в) недосягнення працівником обумовленої в контракті цілі*. Зазначимо, що іноді цілі сформульовані настільки загально, що це унеможливило звільнення. Приміром, у державному секторі економіки поширеним є включення положення про те, що керівник може бути звільнений до закінчення строку дії контракту у разі неефективного використання та збереження державного майна. Проте, як було зазначено судом касаційної інстанції, «надати об'єктивну оцінку ефективності або неефективності використання позивачем державного майна можливо-сті немає» [27];

*г) розголошення комерційної таємниці*. Те, що розголошення комерційної таємниці може бути підставою для звільнення, визнавав і В.В. Жернаков [28, с. 123]. Серед інших підстав звільнення, викликаних міркуваннями конкуренції, можна назвати звільнення через порушення правил про заборону сумісництва.

Як стверджує Ю.П. Дмитренко [10, с. 233], підставами звільнення можуть також виступати: підлив іміджу установи (з деталізацією поняття), нанесення значної матеріальної шкоди (з її відшкодуванням), тощо.

До 1 червня 2014 р. у контрактах прописувалось звільнення через прийняття органом управління рішення про припинення повноважень посадових осіб [29], але зараз вона закріплена у п. 5 ст. 41 КЗпП.

В.Г. Ротань та О.Є. Сонін вказували, що «незаконним буде лише внесення в контракт таких умов дострокового розірвання контракту, що не пов'язані з виконанням трудових обов'язків працівника» [11, с. 89]. Хоча видається, що практика не слідує цьому правилу. Додаткові підстави для звільнення можуть як залежати від дій працівника, так і ні. Вони можуть як передбачати наявність вини працівника, так і ні. Приміром, у випадку переходу права власності на 51% акцій товариства до інших осіб. Як правило, дострокове звільнення без вини працівника передбачає виплату компенсації.

Нині як ніколи вразливим видається становище керівників підприємств: їх одночасно можна звільняти, як на підставі контракту, так і шляхом припинення їхніх повноважень (п. 5 ст. 41 КЗпП). Це нещодавно підтвердив новостворений Верховний Суд [30]. Звільнений гендиректор апелював до того, що за умовами контракту звільнити його в односторонньому порядку було можливо тільки з попередженням за 2 місяці. Зазначимо, що С.В. Венедіков називав можливість звільнення на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП «спірною» за наявності укладеного з працівником контракту [31, с. 27].

Таким чином, власник може обирати, на яких підставах йому буде зручніше звільнити керівника: через два місяці чи з виплатою вихідної допомоги, проте негайно. Прикрість у тому, що є численні категорії працівників, заробітки яких далекі від менеджерських, а звільняти їх можна взагалі без будь-яких компенсацій.

Загальновизнаною є позиція, що звільнення з підстав, визначених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП) не є звільненням з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (підстави, викладені у статтях 40, 41 КЗпП). Це позбавляє працівника цілої низки гарантій, передбачених частиною 3 статті 40 КЗпП. Наприклад, звільнення може відбутись у період тимчасової непрацездатності [32]. Також зазначимо, що погодження з профспілкою у таких випадках не обов'язкове. Важливо і те, що у разі звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП на сімейних працівників (скажімо, одиноких матерів) не поширюються пільги, передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП [33].

Разом з тим, аналіз судової практики не дозволяє зробити очевидного висновку, чи є звільнення з підстав, передбачених контрактом, дисциплінарним. Чи поширюються гарантії статей 148–149 КЗпП у разі звільнення з підстав контракту, що дуже нагадують аналогічні склади дисциплінарних проступків з КЗпП (п. 3 ст. 40 КЗпП)? Так, у 2018 р. Верховний Суд побічно назвав серед порушень під час звільнення за систематичне невиконання обов'язків, передбачених контрактом, відсутність пояснень працівника [34]. Проте коректною варто вважати іншу позицію. «Відповідно до п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України підстави, передбачені контрактом, є самостійною підставою припинення трудового договору, а його розірвання не є дисциплінарним стягненням», – категорично зазначав касаційний суд у 2012 році [35]. Варто нагадати, що судова практика у таких справах змінювалась неодноразово. У 2008 р. Верховний Суд України серед порушень під час звільнення директора на підставі, визначеній контрактом, назвав недотримання дисциплінарної процедури, а також звільнення у період непрацездатності [36].

Маскування дисциплінарних підстав звільнення під визначені контрактом не гарантує правового результату для власника. Встановити систематичність порушення, як і поважність причин, дозволяє лише повноцінна дисциплінарна процедура, яка у випадку контракту не обов'язкова. Словом, як «запозичення» із КЗпП підстав для звільнення, так і «конструювання» занадто розмитих підстав обіцяє роботодавцеві проблеми.

Чи вирішить труднощі в цій сфері новий Трудовий кодекс? Проект ТКУ скасовує контрактну форму, що має сприяти більшому зрівнянню статусу працівників. Але зарано казати, що він позбавлений вад.

Стаття 58 проекту ТКУ встановлює доволі широкий перелік тих працівників, з якими можна буде укладати строкові трудові договори. У переліку із 13 пунктів опинились і ті категорії, з якими нині укладаються контракти (науковці, педагоги, митці), так і нові професійні групи (працівники ЗМІ, працівники патронатних служб). Чітко вказано, що переукладення строкових договорів не веде до перетворення їх на безстрокові (ч. 3 ст. 59 проекту). Позитивом є хіба те, що такі працівники отримують право розірвати трудовий договір з власної ініціативи без наведення поважних причин (як і всі інші працівники). Проектом не встановлено мінімальної й максимальної тривалості працюючих за строковим трудовим договором. Це не відповідає кращій європейській практиці, адже у більшості країн ЄС обмежено максимальний термін строкових трудових

відносин. Контрактів не буде, але деякі працівники опиняться у гіршому становищі, ніж інші. Приміром, ніщо не заважає укладати трудові договори з журналістами на строк до 2 місяців. За таких умов звільнити особу можна буде за одноразове неналежне виконання обов'язків (ст. 79) й навіть без відбирання пояснень (ст. 112). Казати, що скасування контракту позбавить власників бажаної їм гнучкості не зовсім доцільно. Роботодавці зможуть встановлювати додаткові обов'язки працівників своїми нормативними актами (ст. 12 проекту ТКУ). На відміну від обов'язків у контрактах їх не потрібно буде погоджувати.

Ліквідація контрактної форми найму не означає, що суб'єкти службово-трудова відносин матимуть рівні права з іншими працівниками. Звернемо увагу на ч. 3 ст. 11 проекту ТКУ: «Законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників». Окрім того, законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до державних службовців (ч. 2 ст. 5 проекту). Скептично подібний підхід оцінює О.В. Лаврінченко, на його думку, особливості будуть полягати у зниженні трудових гарантій. Він пропонував закріпити правило про те, що положення інших законів застосовується лише, якщо не суперечать кодифікованому акту [37, с.256–257].

Негативна диференціація регулювання праці керівників зберігається і поглиблюється. З керівниками юридичних осіб можна укладати строковий договір (ст. 58) та подовжувати перебування до 6 місяців (ст. 39). Присутня й можливість звільнення їх на підставі прийняття рішення органу управління (п. 6 ч. 1 ст. 78), тобто, по суті, без будь-якої підстави. Однозначним мінусом для менеджерів є те, що звільнення за цією підставою проект ТКУ не відносить до звільнення з ініціативи роботодавця. Тому гарантії, визначені статтею 107 проекту ТКУ (заборона звільнення у період перебування у відпустці чи на лікарняному), на них не поширюються. Зазначимо, що нині заборона звільнення під час хвороби (ч. 3 ст. 40 КЗпП) захищає менеджерів, яких звільняють за п. 5 ст. 41 КЗпП. При цьому нинішні норми містять стримуючі норми у вигляді обов'язку сплатити вихідну допомогу у розмірі 6 місячних заробітків. Проект ТКУ таких привілеїв менеджерам не гарантує. Цим нововведення не обмежуються: трудовим договором, укладеним з керівником юридичної особи, можуть бути встановлені додаткові підстави припинення трудових відносин (ст. 106 проекту ТКУ). Безперечно, жодні гарантії у разі звільнення зі статей 107, 112 проекту не застосовуються і в цьому разі. Як і не застосовуються положення про вихідну допомогу (ст. 255 проекту ТКУ). Нинішнє законодавство хоча б дозволяє керівникам апелювати до норм про дострокове припинення контракту з виплатою їм компенсації. Якщо можна легко звільнити керівника шляхом прийняття рішення, то чи потрібна «індивідуалізація» у вигляді передбачених договором підстав звільнення? Як бачимо, відповідальні посадовці ризикують потрапити під «перехресний вогонь». Можливо, звільнення менеджерів через ризик шахрайських дій має бути більш оперативним і необтяжливим. Але відсутність гарантій для матерів від звільнення посилює тенденцію, за якою незначна частина жінок займає керівні посади. Це не дозволить забезпечити гендерний баланс.

Прикінцеві та перехідні положення вказують, що раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк. Практикуючі юристи підкреслюють, що з набуттям чинності новим ТКУ додаткові підстави контракту, з яких дозволяється припинення трудових відносин, стануть недійсними (хоча договорів з керівниками це, вочевидь, не стосується). Разом з тим, не дається чіткої відповіді, що буде з контрактами, передбаченими у спеціальних законах (закон про залізничний транспорт, закон про товарну біржу тощо). Відповідні закони передбачають застосування контрактів, але не зазначають їх строку. Чи слід сприймати їх у якості безстрокових трудових договорів?

Критично ставлячись до нового ТКУ, варто зазначити, що в цілому його підхід відтворює європейський досвід. Як зазначає Н.О. Мельничук, законодавство про працю в економічно розвинених країнах світу не містить поділу на такі види трудового договору, як договір і контракт [9, с. 319]. Разом з тим, у сусідніх країнах-членах ЄС існує диференціація регулювання працівників різних секторів економіки – працівників приватних підприємств, співробітників бюджетних установ та державних службовців. Трудовий кодекс Угорщини вказує, якою мірою його норми стосуються окремих категорій працівників. ТК Словаччини застосовується до державної служби, якщо це прямо виражено в контракті чи в спеціальному законі. Також застосовуються і винятки із правил щодо менеджерів. Разом з тим, у кодифікованих актах Польщі, Словаччини, Румунії та

Угорщини не вдалося знайти прикладів, коли б додаткові підстави звільнення встановлювались за погодженням сторін.

Важливо, що значна частина науковців виступає за збереження контрактної форми найму. Відмову від контракту вважає передчасною у своєму дослідженні О.С. Прилипка [38, с. 8]. Сенс в існуванні контрактної форми (зокрема, для працівників органів внутрішніх справ) вважає і О.В. Лавріненко [37, с. 254]. Своєю чергою В.Я. Киян пропонує зберегти контракт, але переглянути перелік посад, з якими передбачається його укладення, зокрема йдеться про відносини із науково-педагогічними працівниками [39, с. 169]. Позиція В.І. Прокопенка полягає не у відкиданні контракту, а у звуженні сфери застосування цього виду трудового договору: «диференціація правового регулювання праці шляхом дозволу укладати трудові контракти має допускатись у разі виконання працівниками особливо значущих трудових функцій, таких як державні службовці високого рангу, керівники державних підприємств» [2, с. 87]. Також лунають аргументи, що контракт як підстава службово-трудова відносин має існувати й у майбутньому.

Узагальнюючи, зазначимо, що твердження про вирішення всіх проблем з прийняттям нового Трудового кодексу є перебільшенням. Вдосконалити ж регулювання у межах нинішнього трудового законодавства цілком необхідно. Положення про укладення контракту мають поширюватись на керівників підприємств та організацій усіх форм власності, спортсменів, державних службовців та співробітників силових відомств (поліція) та напівмілітарних служб (рятувальники). При цьому варто виключити з переліку працівників, для яких така форма роботи не є необхідною з огляду на постійний характер їх трудової функції (працівники культури, освітяни, науковці, залізничники). Окрім того, ці категорії працівників позбавляються низки гарантій у разі звільнення. Необхідним є уточнення положень ст. 46 ГК України, щоб ці норми не могли використовуватись для виправдання нав'язування контрактів усім працівникам господарських товариств.

**Висновки.** Правове становище працюючих за контрактом вирізняється особливостями. Подібна диференціація носить, як правило, негативний характер. Досить часто приписувані трудовому договору особливості можна було прописати і в звичайному трудовому договорі. Контракт був покликаний спростити регулювання приватним підприємцям, але на практиці його широко застосовували у бюджетному секторі. Введення трудового контракту ускладнило регулювання і позбавило багатьох працівників законного захисту. Прийняття нового Трудового кодексу покликане урівняти працюючих за контрактом і трудовим договором. Проте, насправді, він передбачатиме категорії працівників, виключених з-під дії загальних гарантій. Державні службовці та представники силових відомств та напівмілітарних служб позбавляються особливого виду договору, прийнятого для регулювання їхньої праці. З-під дії норм, що запроваджують контрактну форму найму, вже нині необхідно вивести представників, трудова функція яких має постійний характер (працівники культури, освітяни, науковці, залізничники). Завданням науки є обґрунтувати розумне звуження сфери застосування контракту прямо сьогодні, поки масштабна трудова реформа відкладається.

#### Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р. доопрацьований). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 01.03.2018).
2. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
3. Волосенко О.А. Щодо питання про єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2014. № 29. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/app\\_2014\\_29\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2014_29_20) (дата звернення: 01.03.2018).
4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
5. Кисельова О.І., Турук Н.В. «Єдність та диференціація» у сфері праці як один з принципів трудового права. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія юридичні науки. 2014. №5. С. 302–306.
6. Мельник К.Ю. Про деякі проблеми сучасного та майбутнього національного законодавства у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення в органах внутрішніх справ. Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2013. 364 с.

7. Яценко Т.П. Підстави для припинення службово-трудових відносин за контрактом в органах внутрішніх справ. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2003. Вип. 24. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnvvs\\_2003\\_24\\_51](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnvvs_2003_24_51) (дата звернення: 01.03.2018).
8. Малиновська К.А. Особливості контракту з керівником юридичної особи. Право та інновації. 2014. № 4. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2014\\_4\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2014_4_22) (дата звернення: 01.03.2018).
9. Мельничук Н.О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин. Правова держава: Щорічник наукових праць. 2010. Вип. 21. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/36858/43-Melnichuk.pdf?sequence=1> (дата звернення: 01.03.2018).
10. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
11. Ротань В.Г., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 16-те вид., допов. та переробл. К.: Правова Єдність, 2016. 600 с.
12. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. К.: Алерта, 2012. 368 с.
13. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку. Відп. ред. Н.М. Хуторян. К.: Ін Юре. 1999. 180 с.
14. Балицкий К.С. Влияние научных идей К.Н. Гусова на формирование института трудового договора. Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения): материалы конференции / под. общ. ред. д.ю.н., доц., Н.Л. Лютова, к.ю.н., доц., Ф.О. Сулеймановой, М.Э. Дзарасова; сост. Н.Л. Лютов, Ф.О. Сулейманова, М.Э. Дзарасов. М.: Проспект, 2017. 512 с.
15. Боханова І. А. Контрактна форма трудового договору: деякі аспекти. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. 2014. Вип. 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlduvs\\_2014\\_1\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlduvs_2014_1_35) (дата звернення: 01.03.2018).
16. Козак З.Я. Взаємообумовленість форм права та підстав відсторонення працівника від роботи, зумовлених забезпеченням охорони праці. Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. X. : ХНУВС, 2013. 364 с.
17. Ухвала ВСУ від 28.01.2009 р. у справі №6-26420св08. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/2936391>.
18. Ukraine Country Report. Working document. ENPI 08-14 Black Sea Labour Market Reviews. European training Foundation. 2009. January. URL: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/0305917BB9684A9FC125755F00460682/\\$File/NOTE7PBGXZ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/0305917BB9684A9FC125755F00460682/$File/NOTE7PBGXZ.pdf).
19. Doing Business in Ukraine: The Essential Legal Guide. Paperback November 9, 2007. By Brown S., Frishberg A., Thornmiley D. P. 683.
20. Авескулов В.Д. Скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. Право і суспільство. 2015. № 6.2(2). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis\\_2015\\_6.2%282%29\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2015_6.2%282%29_18) (дата звернення: 01.03.2018).
21. Яценко Т.П. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин. Право і Безпека. 2012. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib\\_2012\\_1\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2012_1_55) (дата звернення: 01.03.2018).
22. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. К. : Ніка-Центр, 2015. 316 с.
23. Гоц В.Я. Деякі питання співвідношення трудового права та цивільного права. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. X.: ХНУВС, 2016. 426 с.
24. Ухвала Апеляційного суду Вінницької області від 29.01.2013 р. у справі № 209/3833/12 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/29115319>.
25. Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 09.08.2017 р. у справі №711/9804/15-ц / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/68313740>.
26. Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 12.10.2017 р. у справі №206/2351/16-ц / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/69721390>.



27. Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 25.03.2015 р. у справі №6-45493св14 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/43555403>.
28. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Под. ред. В.В. Жернакова. Х.: «Одиссей», 2000. 599 с.
29. Забудський В. Правовий статус голови правління. «Кадровик України». 2014. № 9. С. 44–52.
30. Постанова Верховного Суду від 07.02.2018 р. у справі №711/5711/16 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72102687>.
31. Венедіктов С.В. Щодо особливостей застосування положень п. 5 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України у припиненні трудових правовідносин. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2014. 324 с.
32. Постанова ВСУ від 26.12.2012 у справі №6-156цс12 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28332592>.
33. Рішення Апеляційного суду Луганської області від 05.02.2014 р. у справі № 434/6309/13-ц / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/37125470>.
34. Постанова Верховного Суду від 23.01.2018 р. у справі №203/6039/15 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71807643>.
35. Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 29.08.2012 р. у справі №6-10355св12 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/26092713>.
36. Рішення ВСУ від 26.03.2008 р. у справі №6-3371св08 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/1718917>
37. Лаврінченко О.В. Галузеві принципи обмеження сфери правового регулювання та визнання незаконними умов договорів про працю: проблеми кодифікації. Форум права. 2010. № 3. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2010\\_3\\_36](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2010_3_36) (дата звернення: 01.03.2018).
38. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2014. 19 с.
39. Киян В.Я. Проблемні питання захисту трудових прав науково-педагогічних працівників. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2016. 426 с.