

А.Н. Нурғали

КОНТРАКТ – КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Вопросы, связанные с понятием, содержанием трудового контракта, его отличием от трудового договора, а также с особенностями применения контрактной формы найма на работу в современный период являются одними из наиболее дискуссионных в юридической литературе. Это обусловлено, в первую очередь, относительной новизной данной формы регулирования трудовых отношений, и соответственно, значительным количеством проблем, возникающих при ее использовании. Поэтому, в данной статье речь пойдет о контракте - как форме регулирования трудовых отношений. Для начала, хотелось бы затронуть некоторые исторические и теоретические аспекты данной темы. По старому законодательству об образовании трудовые отношения работника и организации образования могли регулироваться трудовым договором либо трудовым контрактом. Было лишь отмечено, что условия договора либо трудового контракта не должны противоречить законодательству о труде[1]. Следует отметить, что контракт в его классической форме трудового договора между работодателем и исполнителем в капиталистических государствах практически неизвестен советскому трудовому праву. Контракт – сравнительно новое явление в трудовом праве, которое вызвано к жизни увеличением масштабов и интенсивности высвобождения и перераспределения рабочей силы в процессе перехода к рыночным отношениям. В этих условиях и появилась контрактная форма регулирования трудовых отношений. Определение контракта не было ни в одном нормативном акте о труде и даже в юридической энциклопедии [2.С.4]. Сегодня под контрактом понимают трудовой договор, заключенный на определенный срок.

Первое упоминание о контракте встречается в литературе и в законодательстве в 1990-1991 гг. В Казахстане контрактная форма трудового договора начала распространяться в связи с принятием закона Казахской ССР от 13 февраля 1991 г. "О предприятиях в Казахской ССР", статьи 14 и 16 которого предусматривают контракт о найме в качестве одного из оснований возникновения трудовых отношений работника с предприятием [3.С.8]. Контракт представляет собой договор конкретного трудящегося с конкретным предприятием, учреждением о его труде на данном производстве в качестве рабочего и служащего. Контракт как основание и форма существования во времени трудового правоотношения тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего трудового правоотношения. К примеру Мухитдинов А.Н. писал, что в зависимости от того, в какой сфере применяется и с какой целью, понятие "контракт" имеет разное значение. Прежде всего, "контракт" используется в узком и широком смысле. В узком смысле обычно под контрактом принято понимать договор о труде, который предполагает двустороннее волеизъявление (соглашение): гражданина - поступить на определенную работу в данное предприятие и предприятия (учреждения, организации) - принять его на работу. В широком значении под контрактом понимается всякий договор и соглашение. В этом смысле понятие "контракт" применяется в мировой практике, в странах дальнего зарубежья. Трудовой договор, который до недавнего времени признавался единственным основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, и ныне остается ведущим институтом трудового права. Из этого делается два важных вывода: во-первых, поскольку институт трудового договора является развитым институтом, при исследовании контрактных отношений можно использовать многие выводы и положения, сделанные относительно трудового договора; во-вторых, в связи с недостаточностью законодательства, регулирующего трудовые отношения на контрактной основе, для регламентации этих отношений по аналогии можно применять нормы института трудового договора.

Вместе с тем, между контрактом и трудовым договором имеются существенные отличия. Одно из главных отличий заключается в характере регулирования трудовых отношений контрактом и трудовым договором. В литературе оно получило название индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений рабочих и служащих. Поскольку контракт определяет индивидуальные условия труда, которые в значительной мере могут отличаться от предусмотренных законодательством, отношения по контракту регламентируются не только в договорном порядке. В контракте получают отражение срок действия, результаты производственно-коммерческой деятельности предприятия, которые должен обеспечить работник, права, обязанности и ответственность сторон, условия организации и оплаты труда, социально-бытовые и другие условия, необходимые работнику для выполнения принимаемых обязательств, основания расторжения контракта и т.п. При этом, как отмечают некоторые авторы, контракт может устанавливать изъятия из

трудового законодательства, например, включить условия о самостоятельном установлении распорядка рабочего дня, о запрещении работы по совместительству, о не применении не предусмотренных законодательством оснований увольнения. Признание контракта одним из способов индивидуально-договорного регулирования имеет важное значение. Ибо индивидуально-правовое регулирование трудовых отношений является самостоятельным видом деятельности, отличной от нормативного правового регулирования, в том числе и от локального регулирования по многим признакам. В результате этой деятельности не создаются общие правила поведения для неопределенного числа работников, поэтому и нельзя ее представить в качестве одной из частей локального регулирования. Ее цель - создать индивидуальные условия труда конкретному работнику, индивидуальное правило поведения, установить субъективные права и обязанности. В конечном счете путем соглашения сторон устанавливается правовое положение конкретного работника. Это и позволяет рассматривать анализируемую деятельность как специальный вид деятельности.

Таким образом, посредством контрактной формы регулирования трудовых отношений, **во-первых**, увеличивается возможность намного скорее учесть изменяющиеся социальные и производственные условия; **во-вторых**, контрактная форма значительно повышает социальную активность работников в выполнении поставленных перед ним заданий; **в-третьих**, контракт предоставляет большие возможности для учета интересов и способностей конкретного рабочего и служащего; **в-четвертых**, посредством контрактной формы, которая позволяет устанавливать индивидуальные условия труда по соглашению между сторонами контракта, право утрачивает качество "равного масштаба", применяемого к фактически неравным лицам. Важной особенностью контракта является и то, что он всегда заключается в письменной форме, что обусловлено необходимостью персонифицировать права и обязанности сторон контракта. Более того, согласно абзацу 2 п. 2 ст. 12 ранее действовавшему Закону РК «О труде» фактическое допущение к работе считалось заключением трудового договора, в случаях отсутствия или неоформления надлежащим образом индивидуального трудового договора со стороны работодателя[4]. В контрактных правоотношениях такое исключено абсолютно. Поскольку условия контракта разрабатываются самими сторонами и могут существенно отличаться от действующего трудового законодательства, содержание контракта, как правило, носит конфиденциальный характер. Соглашением сторон может быть предусмотрена имущественная ответственность (возмещение материального ущерба) за разглашение тайны договора. Это практикуется в зарубежных странах с развитой рыночной экономикой и дает положительные результаты. Наконец, характерной чертой контракта является его срочность, т.е. заключение его на определенный срок. По мнению Мухитдинова А.Н. контракт не является разновидностью срочного трудового договора. Он считает, что значение срочных трудовых договоров, главным образом, заключается в том, что они служат правовым средством вовлечения в общественное производство временных и сезонных работников, правовым основанием для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы. Иную природу имеет контракт. Во-первых, он заключается, как правило, на более длительный срок; во-вторых, по истечении срока контракт может быть перезаключен, но для этого требуется согласие работодателя и работника. В случае отказа одной из сторон трудовые отношения должны быть прекращены. Особенностью контракта по сравнению со срочным трудовым договором является еще и то, что контракт может регулировать не только трудовые, но и некоторые другие общественные отношения. Это касается земельных, жилищных и т.д. отношений. Так, иногда в контракт включается обязанность работодателя по предоставлению земельного участка, личного транспорта, установление доплат к пенсиям и т.д. Такими свойствами срочные трудовые договоры не обладают. Также о вопросе, является ли контракт разновидностью срочного трудового договора и можно ли решать возникающие споры по нормам трудового законодательства, высказывалась Тлевлесова С.В. свою очередь, она говорила следующее: «Представляется, что контракт следует рассматривать как комплексный договор. Он регулирует и трудовые, и гражданские отношения. Тем самым подтверждается тенденция к взаимопроникновению, слиянию разных отраслей права, что позволяет более адекватно воплощать реальные потребности людей и отражать их фактическое положение» А что касается споров, то: «...часть из них относится к гражданско-правовым отношениям, однако по существу они базируются на трудовых отношениях, тесно с ними переплетены, поэтому рассматривать и те, и другие отношения изолированно, в отрыве друг от друга невозможно. Представляется рассматривать такие споры, как комплексные, то есть применять нормы и трудового, и гражданского права, но при соблюдении порядка (процедур), установленного для разрешения именно трудовых споров»[5.С.85].

При рассмотрении содержания трудового контракта с точки зрения заложенных в нем возможностей Таранова Ю.А. выделяет следующие его функции. Во-первых, контракт как

юридический факт, влекущий за собой возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений; во-вторых контракт как документ, устанавливающий права и обязанности сторон, т.е. содержательная часть контракта; в-третьих, контракт как правовой институт[6.С.20]. Четкое разграничение понятий контракта в указанных трех значениях является важным. Как юридический факт - трудовой контракт определяет условия, которые согласовываются сторонами при его заключении, обуславливает возможность применения возникших на его основе правоотношений норм права. Основная функция контракта как соглашения - создать действие во времени трудового отношения, регулировать его. Трудовое же правоотношение, возникшее на его основе, - это правовая связь, закрепляемая правами и обязанностями сторон. Последние и составляют содержание контракта. Благодаря содержанию, каждый трудовой контракт, даже если в нем заложены одинаковые трудовые функции, имеет присущие ему специфические особенности. Это зависит от профессиональных способностей работников, их инициативы и особенностей работы организации, сроков трудовых контрактов, их основных и дополнительных условий. Трудовой контракт как правовой институт представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих определенные виды трудовых отношений. Если рассматривать контракт как самостоятельный институт трудового права, то он представляет собой систему взаимосвязанных правовых норм, регулирующих с требуемой детализацией обособленную группу общественных отношений. Вместе с тем, контракт является составной частью системы более высокого порядка - договоров о труде, т.е. выступает в качестве субинститута. В этом смысле в системе трудового права он занимает такое же положение, как и все остальные институты. Важнейшая черта института контракта, пронизывающая как нормы права о приеме, увольнении, так и нормы о сроках, отпусках и т.д., - это максимальная свобода контракта, который является инструментом установления индивидуальных условий труда и быта работников. Трудовой контракт должен по своей сути применять общие нормы к конкретным случаям и субъектам, вовлекать в практику правоприменения стороны контракта, способствовать проведению эффективной кадровой политики, обеспечению условий для инициативы и самостоятельности сторон, регулировать правовую и социальную защищенность работника[7.С.4].

Между договорами (о найме труда) и трудовыми контрактами имеются общие и особенные признаки. К общим признакам следует отнести, что они:

- 1) заключаются в установленном законодательством порядке и при волеизъявлении сторон;
- 2) и договоры, и контракты имеют юридическую форму, соответствующие реквизиты и могут способствовать возникновению, изменению, прекращению правоотношения;
- 3) заключаются на неопределенный, определенный срок или на время выполнения определенной работы или на время замещения временно отсутствующего работника;
- 4) могут предъявлять определенные требования к участникам договора или контракта, характеризующие особенности правосубъектности (документы, опыт работы и др.);
- 5) условия обеспечения договора или контракта (основные и дополнительные).

Особенное же в договорах и контрактах состоит в том, что:

1) договор, как форма соглашения сторон, может быть представлен в различных отраслях права (гражданского, административного и иных), а следовательно в подобных случаях будет больше различий, чем сходства

2) договор может заключаться между различными (индивидуальными, коллективными) участниками, трудовой контракт предполагает прямые связи - соглашения между работодателем и наемным работником;

3) стороны в договоре могут и должны обладать общей правосубъектностью, в трудовом контракте - специальной (трудовой) правосубъектностью. В трудовом контракте отношения, опосредованные соглашением являются сутью соответствующих правоотношений. Контракт всегда предполагает взаимное волеизъявление сторон, в силу которого и выбирается форма соглашения.

Таранова Ю.А. проводя исследование трудового контракта - как формы регулирования трудовых отношений предложила два возможных пути законодательного закрепления трудового контракта и трудового договора. Первый путь: когда обе формы регулирования трудовых отношений будут существовать параллельно. При этом сторонам трудовых отношений будет предоставлено право выбрать одну из двух форм. При этом Таранова Ю.А. отмечает, что в законодательстве, должна быть проведена градация указанных форм (по условиям регулирования). Вторым путем: когда трудовой контракт будет выступать особой формой регулирования труда и законодательно будет закреплен перечень либо должностей либо отраслей, в которых трудовые отношения между сторонами будут регулироваться трудовыми контрактами[6.С.23]. На наш взгляд, предпочтительнее первый вариант, поскольку он в большей степени отражает закрепленное в Конституции право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Обусловлено это тем, что поскольку каждый на

территории Республики Казахстан имеет право на свободу труда, то и право выбора формы регулирования трудовых отношений также должно быть законодательно гарантировано, причем для "полноценного" регулирования трудовых отношений большую роль необходимо отводить вопросу мотивации труда в трудовых контрактах.

К примеру, в Типовом контракте приема на государственную службу от 21 мая 1996 г., содержались следующие условия: установление работнику заработной платы, состоящую из должностного оклада, доплаты за квалификационный класс, надбавки за выслугу лет на государственной службе, премии и других надбавок; предоставление работнику ежегодно оплачиваемого отпуска с выплатой пособия для оздоровления в размере двух должностных окладов. По желанию работника ежегодно оплачиваемый отпуск мог предоставляться ему по частям; в случае смерти работника членам его семьи выплачивалось пособие в размере трех месячных должностных окладов; в обязанности работника входило выполнять приказы и распоряжения руководителей, решения и указания вышестоящих органов и должностных лиц; хранить государственные секреты и иную охраняемую законом тайну. Срок действия контракта приема на государственную службу устанавливался по соглашению сторон, но не мог быть более пяти лет. По истечении срока контракт мог быть продлен или расторгнут. Если по истечении срока контракта трудовые отношения продолжались и ни одна из сторон не требовала их прекращения, то контракт переходил в трудовой договор на неопределенный срок. Контракт мог быть досрочно расторгнут по инициативе служащего в случаях: а) представление государственным служащим заведомо ложных сведений о его доходах и имуществе; б) утраты гражданства РК; в) отставка государственного служащего на основаниях, предусмотренных законодательством о государственной службе; г) иные основания[8.С.16,17].

Сейчас в трудовом законодательстве понятие «контракт» вообще отсутствует. Легально понятие «контракт» закреплено лишь в нормативном акте, регулирующем особенности труда лиц, состоящих на воинской службе. Так, согласно Закону Республики Казахстан «О воинской обязанности и воинской службе» контрактом о прохождении воинской службы в добровольном порядке признается договор, устанавливающий обязательства и ответственность сторон в интересах обеспечения и несения воинской службы по контракту. Контракт о прохождении воинской службы заключается в добровольном порядке гражданином Республики Казахстан с уполномоченным должностным лицом Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований[9]. Согласно Закону РК «О военной службе по контракту» (утратил силу в связи с принятием вышеуказанного закона) контракт о прохождении военной службы мог заключаться на три года, пять лет, десять лет, на срок обучения в военном (специальном) учебном заведении с правом продления срока контракта до достижения предельного возраста состояния на военной службе[10]. Контракт должен содержать: реквизиты сторон; наименование должности (специальности), на которую поступает лицо, заключающее контракт о прохождении военной службы; срок контракта; дату начала исполнения служебных обязанностей и номер приказа о назначении на должность; характеристику условий службы, гарантии и компенсации военному служащему; режим рабочего времени и отдыха; условия оплаты и охраны труда; права и обязанности сторон; порядок изменения, расторжения и продления контракта; ответственность сторон; подписи сторон, печать уполномоченного государственного органа. По соглашению сторон в контракт могли включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Контракт мог быть прекращен:

- 1) по истечении срока, если контракт не продлен по соглашению сторон;
- 2) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, если военный служащий не согласен на другую предложенную должность;
- 3) по состоянию здоровья в связи с признанием военно-врачебной комиссией негодным к военной службе;
- 4) в связи с вступлением в законную силу обвинительного приговора суда.

Контракт мог быть расторгнут:

- 1) в связи с невыполнением сторонами условий контракта;
- 2) в связи с невыходом военному служащего на службу без уважительных причин.

Также военный служащий, проходящий военную службу по контракту, имел право на досрочное увольнение с военной службы: в связи с существенным или систематическим нарушением в отношении его условий контракта; по семейным обстоятельствам. Что касается трудовых отношений между работником и организацией образования в настоящее время, то такие отношения регулируются трудовым законодательством. В заключении хотелось бы отметить, внедрение контрактной формы в трудовых правоотношениях обусловлено стремлением работодателей привлекать к работе наиболее квалифицированных и творчески активных работников. Эта форма

трудового договора дает возможность более рационально регулировать количественный и качественный состав персонала, улучшать структуру занятости, при необходимости дополнительно привлекать квалифицированных работников со стороны, повышать уровень ответственности и творческого отношения работников к выполняемой работе. Тем более, что в условиях перехода к рыночной экономике в основе правового регулирования труда лежат индивидуально-договорной и коллективно-договорной методы, которые в наивысшей степени соответствуют сути современных трудовых отношений.

1. Закон РК «Об образовании» от 7.06.1999. №389-1. ст.42 п.1 Изд.ЮРИСТ. Алматы, 2000.
2. Контракт как особая форма трудового договора. Е.Мысловский //Бизнес и банки. 1992 г. №7(69)С.4
3. Мухитдинов А..Н. Контрактная форма регулирования трудовых отношений автореф. дис. Алматы 1994г. С.8
4. Закон РК «О труде в РК» от 10.12.1999 №493-1// "Каз. правда" от 24.12.1999 г., утратил силу 15.05.2007.
5. Тлевлесова С. «Контракт в системе трудовых отношений» //Человек и труд. 8-12.1992. С.85
6. Таранова Ю.А. трудовой контракт-как форма регулирования трудовых отношений. Автореф. дис. на соискание уч. степени ю. н. РК., Алматы 2003г. С.20,23
7. Уваров В.Н. Трудовое законодательство РК. Алматы, 1998г. С.4
8. Постановление правительства РК от 21.05.1996г. №622 «Об утверждении Типового контракта приема на государственную службу» Вопросы труда. Бюллетень мин.труда РК. 1996. С.16,17.
9. Закон РК от 8 июля 2005 года № 74-III ЗРК «О воинской обязанности и воинской службе» (Ведомости Парламента РК, 2005 г., №14, ст.60
10. Закон РК «О военной службе по контракту» от 20.03.2001. №167-2 // "Каз. правда" от 26.03.2001 утратил силу 08.07.2005 N 74-3.

In given article it is told about the contract – as to the form of regulation of labour relations, the sphere of application of the contract and its feature also is described This article describes the difference of the labor contract and contractor's agreement in area of public relations. Between these two contracts was provided comparative analysis and were detected analogy and distinctions.

Бұл ғылыми мақалада еңбек келісімшарты туралы айтылады, шарт және оның ерекшелігінің қолданылу аясы суреттеледі, сонымен бірге, шарттармен (еңбектің жалдауы туралы) келісім шарты және олардың арасында талдау өткізілген, ортақ және айрықша белгілері айқындалған.