

Керівник органу досудового розслідування розглядає матеріали вже виконаного письмового доручення слідчого, які надійшли від оперативного підрозділу, а у разі його неналежного виконання повертає матеріали відповідно до вимог діловодства керівникові територіального органу, підрозділу поліції для усунення недоліків та вжиття до винних заходів дисциплінарного впливу в установленому порядку.

Виходячи з досвіду практичної діяльності, слід зазначити, що досить поширеною є ситуація, коли слідчий доручає оперативним співробітникам фактичне виконання ухвали суду про тимчасовий доступ до речей та документів, але відповідно до норм КПК України тимчасовий доступ не є слідчою (розшуковою) дією, а відноситься до заходів забезпечення кримінального провадження. Виконання таких заходів забезпечення, на відміну від слідчих (розшукових) дій, не може бути проведено за дорученням слідчого.

Таким чином, саме суворе додержання зазначених норм КПК України щодо виконання письмового доручення слідчого є запорукою можливості подальшого використання отриманих відомостей від оперативних підрозділів Національної поліції в якості належних та допустимих доказів у кримінальному провадженні.

Одержано 29.10.2019

УДК 349.2(477)

Анастасія Леонідівна КЛИМЕНКО,

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2
Харківського національного університету в внутрішніх справах*

КОНТРАКТ ЯК ФОРМА ДОГОВОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Приставаючи до висвітлення питання, передусім варто зазначити, що Кодекс законів про працю (КЗпП) 1978 р., який нині не просто застарів, а й є таким, що ускладнює встановлення і врегулювання відносин між роботодавцем та працівником. По-перше, він приймався у ті часи, коли діяла не ринкова, а соціалістична планова економіка, тобто нині він не відповідає вимогам часу. По-друге, зараз дещо інші підходи і бачення прав та обов'язків, функцій працівника, а також сфери застосування цього виду договору. Як відомо, термін «контракт» трактується як особлива форма трудового договору, за якої строк дії останнього, права та обов'язки, відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального

забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору встановлюються угодою сторін. Передусім звернемо увагу на те, що це – в першу чергу – строковий договір. На сучасному етапі його часто укладають, не беручи до уваги, що це створює напругу. Працівник чекає на його переукладання, нервує, а роботодавець може скористатися закінченням строком дії договору і припинити трудові правовідносини.

До того ж вважаємо недоцільним, як і деякі науковці, використання словосполучення «особлива форма». Про форму може йтися лише в тому випадку, коли необхідно зазначити, як договір укладається (тобто письмова чи усна форма договору), а отже, контракт – це вид договору, ознаками якого слід визнати такі, як: письмова форма; строковий характер; обов'язкова наявність як основних, так і додаткових зобов'язань сторін. Передбачалося, що можливість зафіксувати додаткові зобов'язання сприятиме покращенню становища працівника, дозволить чіткіше визначити його права та обов'язки, функції, завдання, бо контракт покликаний враховувати виробничі особливості при визначенні змісту прав та обов'язків його сторін. Однак на практиці спостерігається інша ситуація: фактично відбувається підміна понять «контракт» і «письмова форма строкового трудового договору», пропонуються мінімальні додаткові матеріальні гарантії, а про вирішення соціально-побутових проблем працівника майже не йдеться. Натомість частіше за все збільшується тривалість робочого дня (чи тижня), на працівника покладаються зобов'язання чи доручаються завдання, що з урахуванням спеціальності він не мусить виконувати (при цьому мотивується таке рішення тим, що особа не повною мірою зайнята, а за те, що вона простоє, ніхто платити не збирається, а відповідні матеріальні стимули їм або не надаються, або надаються не значні). Така ситуація склалася тому, що в Україні підвищився показник безробіття. Більше того, він зростає з року в рік. Користуючись цим, роботодавець, так би мовити, диктує свої правила (збільшує тривалість робочого часу, неправомірно залучає працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні та святкові дні тощо, що, звісно, не може компенсуватися ні підвищенням заробітної плати, ні будь-чим іншим [1, с. 282]), а працівник змушений погоджуватися, бо не має інших пропозицій чи можливості заробити на життя. Такий стан справ вважаємо неприпустимим.

Отже, виникає правомірне питання, чи доцільне існування такого виду трудового договору, як контракт. Особливої актуальності це питання набуває для тих категорій працівників державних підприємств, установ, організацій, з якими відповідно до законодавства

України може укладатися контракт, оскільки за умови фінансування з бюджету досить складно, точніше, майже неможливо вести мову про надання додаткових пільг і переваг.

Ретельно вивчивши думки вчених-правників із цього питання, можна констатувати, що вони не співпадають, а іноді бувають діаметрально протилежні. Так, одні вважають виправданим і позитивним поширення контракту. Зокрема, О. В. Гаврилюк наголошує, що в контракті воля сторін має більш широку сферу прояву у виборі та встановленні умов праці й матеріального забезпечення [2, с. 74]. Однак, як зазначають І. В. Зуб, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, запровадження при прийнятті на роботу такого інституту українського трудового права, як контракту не передбачало його загального поширення. Натомість планувалося його застосовуватися в окремих, виняткових випадках, і саме через цю винятковість законодавець і дозволив сторонам трудового договору – контракту самим встановлювати їх права, обов'язки й відповідальність [8, с. 149]. На жаль, законодавець чітко не визначив кола працівників, з якими можуть бути укладені контракти, як наслідок, нині існує випадково створений набір правових підстав для укладення контрактів [3, с. 149]. З огляду на це вважаємо за доцільне підтримати П. Д. Пилипенка, який наголошує на необхідності «максимально скоротити категорії працівників, до яких може застосовуватися контракт як особливий вид трудового договору» [4, с. 97].

Зважаючи на все вищезазначене, можна констатувати, що в процесі реформування чинного законодавства про працю потребує перегляду правове регулювання застосування контракту як виду трудового договору в напрямку значного зменшення категорій працівників, з якими може укладатися контракт.

Принагідно зауважити, що у ст. 33 проекту Трудового кодексу зафіксовано, що письмова форма трудового договору є обов'язковою, а також вимоги до цього договору [5]. Зокрема, вказано, які умови є обов'язковими, а які додатковими, наявність яких не є обов'язковою. Крім того, встановлено, що умови праці, не визначені безпосередньо у трудовому договорі, визначаються відповідно до трудового законодавства й колективного договору. При цьому умови трудового договору, зазначені в ньому, можуть бути змінені лише за письмовою згодою сторін [5]. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що мають бути: звужена сфера застосування контракту, чітко законодавчо зафіксований перелік спеціальностей, з представниками яких може укладатися контракт, визначено, що є додатковими умовами цього виду договору. Сподіваємося, це слугуватиме додатковою гарантією захисту прав як

працівників, так і роботодавців, дозволить цивілізовано вирішувати будь-які трудові спори, стимулюватиме до належного виконання сторонами покладених на них функцій, обов'язків та завдань.

Список бібліографічних посилань

1. Боханова І. А. Контрактна форма трудового договору: деякі аспекти. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2014. № 1. С. 279–284.
2. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту. *Право України*. 1999. № 8. С. 74–76.
3. Стичинський Б. С., Зуб І. Б., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ : А.С.К., 2000. 1068 с.
4. Пилипенко П.Д., Козак З.Я., Лещух Д. Р., Парпан Т. В. Трудове право України: практикум : навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенко. Київ : Ін Юре, 2008. 344 с.
5. Проект Трудового кодексу України : від 29.08.2019 № 0955 / ініціатор М. М. Папів // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555 (дата звернення: 03.11.2019).

Одержано 05.11.2019

УДК 349.22

Костянтин Вікторович КОВАЛЕНКО,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри трудового

та господарського права факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

ПІДСТАВИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Рішення про притягнення до відповідальності є важливою подією, яка здатна вплинути на юридичний, морально-психологічний та соціальний стан особи. Воно зачіпає права і свободи людини, їх недоторканність і захищеність від посягань, честь та гідність особи, її віру в справедливість і гуманність закону, професійність державних органів, що вживають всіх заходів щодо юридичної відповідальності, її обґрунтованості в кожному випадку притягнення.

Під підставою дисциплінарної відповідальності розуміють склад дисциплінарного проступку, ознаки якого передбачені нормами права.