

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Сергій Вавженчук,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення,
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ORCID: 0000-0002-6968-6720

<https://doi.org/10.32782/2306-9082/2022-46-7>

УДК 347.454.3(477)

Визнання угод недійсними в трудовому праві України (частина 2)

Постановка проблеми. Недійсність угод притаманна багатьом прогресивним правопорядкам, адже виступає правовим маркером ефективності відповідної угоди. Так, у французькому праві вона окреслюється терміном «nullité», в німецькому праві, терміном «Ungültigkeit eines Vertrages». Справа у тому, що популярність такого способу захисту суб'єктивного трудового права як недійсність трудових угод, спричинена, так би мовити, тим, що «закриває» неефективність такої угоди. Однак, у практиці мають місце непоодинокі випадки, коли сторона трудової угоди використовує означений спосіб захисту з неприродною метою, прикладом, з метою подання позову для затягування судового розгляду або з метою уникнення власної юридичної відповідальності тощо. Поява на рівні трудового законодавства нових видів трудових угод (прикладом, трудової угоди про неконкуренцію) лише посилює інтерес бізнесу до правового механізму недійсності трудових угод. До того ж

визнання трудової угоди недійсною ускладнюється усіченим нормативно-правовим регулюванням, що міститься в ст. 9 КЗпП України, та різновекторною судовою практикою в українських судах. Окреслений стан речей спричиняє необхідність фокусу наукової розвідки у заданому трудо-правовому векторі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В юридичній літературі радянського періоду, у більшій мірі, увага приділялася визнанню умов трудового договору недійсними. Увагу до вельми складного інституту недійсності в трудовому праві, у різних його проявах, приділяли такі відомі правники, як М.Й. Бару, О.К. Безіна, С.В. Венедіктов, Ю.Ф. Ільїн, В.М. Лебедєв, О.С. Пашков, Я.В. Сімутіна, Л. О. Сироватська та інших вчені.

Проблемі недійсності трудового договору присвятив свою статтю С.В. Венедіктов у статті 2011 р. «Щодо можливості існування недійсності

договору в трудових правовідносинах» [1]. Серед іншого науковець підкреслює, що ст. 9 Кодексу законів про працю України завжди була і залишається досить дискусійною в науковому світі [1]. Окремо варто звернути увагу на статтю, що опублікована в 2011 р. О.М. Рим «Наслідки визнання недійсними угод про неконкуренцію у трудових правовідносинах» [2]. У наведеній праці вона робить цікавий висновок про те, що, оскільки угода про неконкуренцію укладається у зв'язку з існуванням трудових правовідносин, то визнання недійсним трудового договору безперечно зумовить недійсність усіх угод, які уклалися на додаток до нього [2, с. 228]. Таким чином, в науці трудового права постає дискусійне питання щодо можливості існування ознаки акцесорності в окремих трудових угодах. Визнання акцесорності окремих трудових угод спричинятиме наслідок, за яким недійсність трудового договору буде завжди спричиняти недійсність окремих видів трудових угод, що передбачить законодавець в законі. Також авторка прийшла до висновку, що має місце відсутнє ефективне правове регулювання підстав для визнання трудового договору недійсним, що зумовлює потребу внесення певних змін і доповнень у чинне законодавство і приведення його до вимог часу. Вона підкреслила, що у процесі такого реформування варто уніфікувати підстави для визнання недійсними трудових договорів і угод про неконкуренцію [2, с. 228]. Наведений висновок варто підтримати, адже, дійсно, ст. 9 КЗпП України не покриває усі випадки недійсності трудових угод. Більше того, така регламентація недійсності трудових угод не окреслює правові наслідки недійсності трудових угод. В 2015 р. опублікована стаття Кисельової О.І., Семенової А.В. «Недійсність трудового договору», де піднімаються окремі питання недійсності означеного договору [3].

В 2015 р. була опублікована стаття «Визнання недійсними положень колективних угод і колективних договорів», автором якої є Сорочишин М.В. [4]. Автор, серед іншого, пропонує доповнити Закон України «Про колективні договори і угоди» статтею 14-1, де зафіксувати, що «право висування вимог щодо визнання недійсним положень колективної угоди, колективного договору належить сторонам угоди, а також суб'єктам соціального діалогу, які були незаконно не залученими до укладення колективної угоди, колективного договору» [4, с. 75]. Безперечно, право висування вимоги щодо визнання угоди недійсною належить сторонам відповідної угоди. Однак залишається дискусійним у правових колах питання можливості надання на рівні закону права висувати таку вимогу щодо визнання колективного договору недійсним третій особі, яка не є стороною колективного договору. До надання права вимоги профспілці або спільному представницькому органу, що не брали участь в укладенні колективного договору з тих чи інших підстав треба відноситися з глибокою обережністю. Адже при цьому висока ймовірність застосування третьою особою, що не брала участі в укладенні колективного договору, правової моделі зловживання правом. Більше того, правом вимоги визнання угоди недійсною може наділятися суб'єкт трудового права. Однак спільний представницький орган, як і конференція трудового колективу не мають усіх ознак суб'єктного складу. Така ситуація додатково потребує застосування законодавцем прийому юридичної фікції та визнання таких колективних утворень повноцінними суб'єктами трудового права з відповідною трудо-правовою правосуб'єктністю.

Дана робота ґрунтується на матеріалах дослідження автора, що відображені у тій чи іншій мірі в підручнику «Охорона та захист трудових

прав працівників» 2021 р. [5] та інших роботах автора.

Постановка завдання. З огляду на доктрину, нормативно-правові акти України та судову практику, що стосується недійсності угод у трудовому праві, метою даної публікації є виявлення та окреслення основних проблем застосування такого способу захисту, як визнання угод недійсними в трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу. Прихильниками застосування норм цивільного законодавства про недійсність угод до трудових угод виступали М.О. Бару, Л.О. Сироватська. Так, на думку Л.О. Сироватської, цивільне законодавство вельми диференційовано регулює види недійсних угод. Законодавець розрізняє їх не тільки за фактичними складами, а й за наміром сторін (або однієї з них) і, звичайно ж, з правових наслідків, які настають в результаті визнання їх недійсними. Ряд підстав для визнання угод недійсними за цивільним правом повинні мати значення і в трудовому праві. Так, слід вважати недійсним трудовий договір, коли він укладений суб'єктом, що не володіє трудовою правом (діє) здатністю, або під впливом помилки (молодий фахівець дає згоду на роботу на умовах, що надані йому комісією з розподілу, а фактично ці умови або були інші або змінилися до початку роботи). Доцільно визнавати недійсними з моменту укладення і трудові договори, укладені з метою отримання оплати праці (або будь-яких інших пільг), не виконуючи їх [6; 5, с. 330-331].

Якщо застосувати норм цивільного законодавства про недійсність до трудових угод, то виникне ризик того, що роботодавець буде зловживати своїм правом на захист та у будь-якому зручному для нього випадку подавати позов про визнання трудової угоди (у тому числі, трудового договору) недійсною, що, безумовно, викривить

сутність інституту недійсності угод. З іншого боку у трудовому праві наявний цілий пласт невирішених проблем, пов'язаних з недійсністю трудових угод. До них можливо віднести проблему визнання недійсним трудового договору, укладеного під впливом омани (прикладом, працівник не повідомив роботодавця про те, що він є недієздатною особою у випадках, коли для таких працівників не потрібно проходити медичний огляд). До розглянутих проблем також можна віднести проблему фіктивних трудових договорів, які неможливо визнати в цілому недійсними, так як ст. 9 КЗпП України передбачає визнання недійсними лише *умов* трудового договору. Адже на практиці доволі часто зустрічаються випадки укладення фіктивних трудових договорів з метою набуття певного трудового стажу, або трудо-правових, соціальних пільг без здійснення праці таким працівником. Тобто, сторони трудового договору не мають наміру створити певні юридичні наслідки, що випливають з укладення трудового договору або іншої трудової угоди. Якщо законодавець передбачить норму, що прямо регламентуватиме фіктивні трудові договори, то потрібно врахувати, що застосування такого способу захисту як визнання угод недійсними до фіктивних трудових договорів може здійснюватися лише на підставі наявного факту порушення норм закону. Тобто, у цих випадках не може застосовуватися така фактична підстава, як явна загроза порушення суб'єктивного трудового права [5, с. 331].

Також КЗпП України не містить, так потрібного практиці, механізму визнання в цілому недійсним трудового договору у разі порушення правила ст. 25-1 КЗпП України, що регулює обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Тобто, якщо трудовий договір укладено керівником підприємства з близьким родичом (батьком,

одним з подружжя, братом, сестрою, дитиною, а також батьком, братом, сестрою і дитиною подружжя), за умови, що вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному, то такий трудовий договір неможливо визнати недійсним в силу ст. 9 КЗпП України. Така ситуація з механізмом недійсності трудових угод ставить під сумнів належну реалізацію норми ст. 25-1 КЗпП України. Ще однією проблемою є визнання недійсними угод про припинення трудового договору (ремісійних угод) на підставі п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Угода про припинення трудового договору в цілому або її окремі умови можуть підпадати під ознаки недійсної угоди, але трудове законодавство не містить механізму визнання такої ремісійної трудової угоди недійсною [5, с. 331-332]. Таким чином, варто констатувати, що ремісійні трудові угоди випадають з поля нормативної регламентації недійсності угод в КЗпП України. Адже важко заперечити тезу про те, що такого роду ситуації не окреслюються ст. 9 КЗпП України. Втім, популярна практика укладення ремісійних трудових угод в бізнесі свідчить про потребу відповідної регламентації на рівні трудового законодавства.

Створений застарілим трудовим законодавством правовий вакуум потребує оновлення підходів до вирішення окресленого пласту правових проблем пов'язаних із визнанням трудових угод недійсними. Вбачається можливим три виходи із такої ситуації. По-перше, застосування аналогії норм ЦК України та КЗпП України у ключі визнання недійсності трудових угод та наслідків такої недійсності. Втім, такий широкий та необмежений підхід має ризики зловживання сторонами трудового договору інститутом недійсності правочинів у трудовому праві. По-друге, створення системи трудо-правових норм на рівні кодифікованого акту, що регламентували

б визнання трудових угод недійсними та наслідки недійсності таких угод. По-третє, створення системи трудо-правових норм, що встановлювали б чітку рамку (по суті, обмеження) для застосування аналогії норм ЦК України, що регламентують недійсність правочинів. Безумовно, що трудове законодавство потребує власного механізму визнання трудових угод недійсними та наслідків такої недійсності, що дозволить усунути маніпуляції із інститутом аналогії закону на рівні правозастосування [5, с. 332].

Судова практика неоднозначна у питанні застосування норм ЦК України, що регламентують механізм визнання правочинів недійсними, наслідки недійсності таких правочинів до трудових угод (трудо-правових договорів). Так, у справі 462/7621/15-ц Верховний Суд застосував ч. 1 ст. 218 «Правові наслідки недодержання вимоги щодо письмової форми правочину» ЦК України до спірних трудових правовідносин, пославшись на ст. 9 ЦК України. З цього приводу Верховний Суд зазначив, що згідно з частиною першою статті 218 ЦК України (що підлягає застосуванню до спірних правовідносин в силу статті 9 цього Кодексу) недодержання сторонами письмової форми правочину, яка встановлена законом, не має наслідком його недійсність, крім випадків, встановлених законом. Заперечення однією із сторін факту вчинення правочину або оспорювання окремих його частин може доводитися письмовими доказами, засобами аудіо-, відеозапису та іншими доказами. Рішення суду не може ґрунтуватися на свідченнях свідків. Отже, суд може визнати трудовий договір укладеним за відсутності наказу чи розпорядження, лише за умови дотримання інших умов, необхідних для його укладення, зокрема виконання працівником обов'язку щодо надання паспорта або іншого документу, що посвідчує особу,

трудової книжки, а у випадках, передбачених законодавством, – також документу про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інших документів, за наявності письмових чи інших доказів дотримання цих умов, окрім показань свідків [7]. Однак, у більшості випадків, судовою практикою заперечує пряме застосування норм ЦК України, що регламентують механізм визнання правочинів недійсними, до трудових угод (трудових договорів), вказуючи на те, що трудове законодавство має власний механізм визнання трудових угод недійсними. Так, у постанові Верховного Суду України від 24 червня 2015 р. з цього приводу зазначається, що відповідно до статті 21 КЗпП України предметом трудового договору (контракту) є праця (трудова функція) особи, яка є об'єктом саме трудових правовідносин, які повною мірою врегульовані трудовим законодавством (зокрема статтями 3, 7, 9, 91, 44 КЗПП України) *положення ЦК України щодо умов дійсності правочину та правових наслідків недійсності правочину не підлягають застосуванню для регулювання суспільних відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту)* [8]. Зазначена позиція ґрунтується на висновках, що відображені у рішенні Верховного Суду України від 8 вересня 2010 року, ухвалах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 14 листопада 2012 року та 31 жовтня 2012 року [8]. Верховний Суд у справі № 295/8991/17 підтримує вищенаведену позицію та зазначає, що, установивши наявність між сторонами договору трудових правовідносин, укладений договір *не є правочином у розумінні статті 202 ЦК України, на який поширюються передбачені нормами статей 203, 215 цього Кодексу загальні вимоги щодо чинності правочину та який може бути визнаний недійсним із передбачених ЦК України*

підстав із застосуванням наслідків недійсності правочину [9; 5, с. 332-334].

З огляду на наведене не важко помітити, що положення ст. 9 КЗпП України стосуються лише двосторонніх трудових угод, якими, власне, і є договори про працю. Таким чином, згадана норма не охоплює односторонні трудові угоди, що створює правовий вакуум у сфері визнання трудових угод недійсними.

Також ст. 9 КЗпП України взагалі не регламентує оспорювані трудові угоди [5, с. 334]. Справа у тому, що ст. 9 КЗпП України сформована в радянський період через призму нікчемної угоди. Тобто, у ст. 9 КЗпП України зафіксоване, так зване, вузьке розуміння недійсності угод у трудовому праві. Прихильником вузького підходу недійсності угод виступав К.М. Варшавський. З цього приводу він зазначив, що, на відміну від цивільного права, тут немає місця «оспорюваності» договору, законодавець вважає такі умови нікчемними незалежно від прагнення працюючого або його звернення за захистом [10, с. 61-73]. Разом із цим не варто забувати, що угоди в сучасному трудовому праві, як було зазначено неодноразово [5, с. 323-339], не зводяться лише до договорів про працю. Вказане спричиняє необхідність ставити питання про можливість запровадження в трудовому законодавстві регламентації такого виду недійсних угод як оспорювані угоди.

Висновки. По-перше, ремісійні трудові угоди, трудові угоди про неконкуренцію, як й багато інших трудових угод, випадають з поля нормативної регламентації недійсності угод в КЗпП України, адже не належать ні до умов договорів про працю, ні, власне, до договорів про працю. По-друге, ст. 9 КЗпП України не охоплює односторонні трудові угоди, що створює правовий вакуум у сфері визнання трудових угод недійсними. По-третє, КЗпП України не містить

диференціацію недійсних угод на оспорювані та нікчемні, також не містить відповідні правові наслідки оспорюваних трудових угод. Аналіз норми ст. 9 КЗпП України свідчить, що у ній мова йде лише про нікчемні умови договорів про працю. Вказане спричиняє необхідність ставити

питання про розробку концепції рекодифікації трудового законодавства з виділенням окремої системи норм, що покликані детально регламентувати механізм недійсності угод в трудовому праві та визначити відповідні правові наслідки спричинені такою недійсністю угод.

Список використаних джерел

1. Венедіктов С. В. Щодо можливості існування недійсності договору в трудових правовідносинах. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право*. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2011. № 945. С. 118–121.
2. Рим О. М. Наслідки визнання недійсними угод про неконкуренцію у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2011. № 26. С. 223–230.
3. Кисельова О. І., Семенова А. В. Недійсність трудового договору. *Юридична Україна*. 2013. № 4. С. 61–65.
4. Сорочишин М. В. Визнання недійсними положень колективних угод і колективних договорів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 2 (2). С. 72–75.
5. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2021. 592 с.
6. Сыроватская, Л. А. О недействительности трудового договора и его условий. *Правоведение*. 1990. № 4. С. 52–56.
7. Постанова Верховного Суду від 06 квітня 2020 р. Справа 462/7621/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88602177> (дата звернення: 31.01.2022).
8. Постанова Верховного Суду України від 24 червня 2015 р. Справа № 6-530цс15. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/45910653> (дата звернення: 31.01.2022).
9. Постанова Верховного Суду України від 20 листопада 2019 р. Справа № 295/8991/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/85868744> (дата звернення: 31.01.2022).
10. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. 180 с.

Вавженчук С. Я. Визнання угод недійсними в трудовому праві України (частина 2)

Стаття присвячена генезі та проблемам правової регламентації такого способу захисту трудових прав як визнання угод недійсними в трудовому праві України. Автором проаналізовано регламентацію визнання угод недійсними у КЗпП України, Законі України «Про колективні договори і угоди». У статті автор звертає увагу, що в сучасному національному трудовому законодавстві недійсність трудових угод та угод у сфері праці доволі фрагментарно регламентовано. У першу чергу варто звернутися до КЗпП України. Втім, КЗпП України містить лише поодинокі правила щодо недійсності умов договорів про працю (ст. 9 КЗпП України) та колективного договору (ст. 16 КЗпП України). Також норма щодо недійсності умов колективних договорів або колективних угод міститься в ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди». Окреслений нормативний підхід в сьогоденних умовах звужує горизонт застосування такого відновлювального способу захисту як визнання угод недійсними в трудовому праві, адже стосується лише умов договорів про працю та умов колективних договорів або колективних угод. Тобто, з точки зору застосування широкого інструментарію інституту недійсності, можливе лише встановлення дефектів окремих частин договорів про працю (колективного договору), однак не можливо вирішувати долю договору про працю (колективного договору) у цілому. Контент-аналіз судової практики свідчить про її неоднозначність у

питанні застосування норм ЦК України, що регламентують механізм визнання правочинів недійсними, наслідки недійсності таких правочинів, до трудових угод (трудових договорів).

Також автором зазначається, що проблеми пов'язані із дослідженням правової природи та реалізацією такого способу захисту, як визнання угод недійсними у трудовому праві залишаються у вузькому фокусі національної трудо-правової доктрини. Досліджуючи інститут недійсності трудових угод, у цьому зв'язку, не можливо не відмітити, що окремим проблемам визнання угод недійсними у трудовому праві, як одному із складних напрямів наукового дослідження трудового права, присвячено праці як радянських, так і сучасних дослідників: М.Й. Бару, О.К. Безіної, Ю.Ф. Ільїна, В.М. Лебедева, О.С. Пашкова, Л.О. Сироватської та інших учених.

Ключові слова: способи захисту трудових прав, захист трудових прав, визнання угод недійсними, недійсність умов трудового договору, недійсність трудового договору, механізм захисту.

Vavzhenchuk S. Recognition agreements invalid in the labor law of Ukraine (part 2)

The article is devoted to the genesis and problems of legal regulation the invalidation of agreements as a method of protection of labor rights in the labor law of Ukraine. The author analyzes the regulation of invalidation of agreements in the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts". In the article, the author draws attention to the fact that in the modern national labor legislation the invalidity of agreements and contracts in the field of labor is regulated quite fragmentarily. First, the Labor Code of Ukraine should be addressed. However, it contains only a few rules on the invalidity of the terms of employment contracts (article 9 of the Labor Code of Ukraine) and of the collective agreement (article 16 of the Labor Code of Ukraine). In addition, the rule on the invalidity of the terms of collective agreements or collective contracts is contained in article 5 of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts". The outlined normative approach in today's conditions narrows the scope of application of such restorative method of protection as recognition of agreements invalid in labor law, since it applies only to the terms of employment contracts and the terms of collective agreements or collective contracts. Thus, from the point of view of application of wide range of legal tools of invalidity institute, it is possible only to establish defects of separate parts of labor agreements (collective agreement), however it is impossible to "decide the fate" of the labor agreement (collective agreement) as a whole. Analysis of court practice shows its ambiguity in the application to labor agreements (employment contracts) of the Civil Code of Ukraine, which regulates the mechanism of invalidation of agreements, the consequences of the invalidity of such agreements.

The author also notes that the problems associated with the study of the legal nature and implementation of the invalidation of agreements as a method of protection in the labor law remains in the narrow focus of national labor law doctrine. When examining the legal institute of invalidity of labor agreements, it should be mentioned that some problems of invalidation of agreements in labor law, as one of the complex areas of scientific research of labor law, were addressed by scientific works of both Soviet and modern researchers: M. Baru, O. Biezina, Yu. Ilina, V. Liebidiev, O. Pashkov, L. Syrovatska and other scholars.

Key words: methods of protection of labor rights, protection of labor rights, invalidation of agreements, invalidity of employment contract conditions, invalidity of employment contract, protection mechanism.