

## СЕКЦІЯ:

### АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**О. В. Байло**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін*

*Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*

**Є. С. Байло**

*здобувач третього освітнього рівня спеціальності 081 Право*

#### **ВИЗНАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НЕДІЙСИМ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ**

Добровільність та свобода волевиявлення сторін при укладанні трудового договору, а також наявність юридичних гарантій під час його укладання, зміни чи припинення сприяють сталості трудових правовідносин. В Україні, не дивлячись на доволі активний процес реформування законодавства у сфері праці, питання способів захисту прав працівників залишається поза увагою. На відміну від цивільного законодавства, законодавство у сфері праці не містить нормативно визначених способів захисту.

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, зокрема, М. О. Бару, С. Я. Вавженчук, О. К. Безіної, Ю. Ф. Ільїна, В. М. Лебедева, О. С. Пашкова, О. М. Потопахіної, Л. О. Сироватської, Г. І. Чанишевої та інших вчених.

В теорії цивільного права визнання правочину недійсним розглядається яксамостійний спосіб захисту цивільних прав та інтересів, метою застосування якого є припинення регулятивної сили правочину як юридичного факту, тобто визнання його таким, що не породжує юридичних наслідків (анулювання цивільних прав та обов'язків, що виникли у сторін при вчиненні правочину або припинення їх на майбутнє, якщо за недійсним правочином права й обов'язки перед-

бачалися лише на майбутнє), для недопущення розвитку на підставі правочину відповідних йому правовідносин, а також встановлення заборони на виконання правочину [1, с. 126-127].

Відповідно до ст. 9 Кодексу законів про працю умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. З Рішення Конституційного суду України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9 липня 1998 року вбачається що у Кодексі законів про працю України термін «законодавство» в цілому вживається у широкому значенні, хоча його обсяг чітко не визначено. Проте законодавство у сфері праці жодним чином не деталізує процедуру визнання конкретної умови трудового договору або усього трудового договору недійсним (ані умови, ані наслідки, ані процедуру).

С. Я. Вавженчук наполягає на тому, що «погіршення становища працівника» як підстава для визнання недійсними умови трудового договору окреслює факт порушення суб'єктивного права та фактальної загрози порушення суб'єктивного права працівника, а отже і застосувати такий спосіб захисту можливо виключно у разі: 1) порушення суб'єктивного трудового права працівника; 2) явної загрози порушення суб'єктивного права працівника [2, с. 71].

В правозастосовчій практиці непоодинокі випадки укладення фіктивних трудових договорів з метою набуття певного трудового стажу, або трудових, соціальних пільг без здійснення праці таким працівником. Сторони такого трудового договору не мають наміру створити певні юридичні наслідки, що впливають 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. У таких випадках не може застосовуватися така фактична підстава, як явна загроза порушення суб'єктивного трудового права [3, с. 331].

В. І. Мамай запропонував власну класифікацію підстав визнання трудового договору недійсним, яка ґрунтується на положеннях Цивільного кодексу України, а саме: 1. укладення трудового договору з неналежною (уповноваженою) стороною. 2. недотримання істотних умов трудового договору; 3. недотримання вимог щодо форми трудового договору; 4. укладення трудового договору без наміру викону-

вати обумовлені в ньому обов'язки; 5. порушення принципу вільного волевиявлення сторін у договорі [4, с. 39].

Б. А. Римар також наголошує на доцільності запозичення окремих цивільно-правових понять і конструкцій та наповнення їх трудовим змістом (правочини, їх форма, недійсність, деякі положення про договори, як це сталося, наприклад, з моральною шкодою, деякими підставами відповідальності роботодавця) [5, с. 9].

Окрім нормативного визначення підстав визнання трудового договору недійсним, не менш важливим завданням є детермінація наслідків такої недійсності.

Більшість дослідників цієї проблематики єдині у думці про неможливість застосування аналогії із цивільним законодавством, у зв'язку із тим, що трудові правовідносини мають іншу правову природу. Наслідком недійсності правочину у цивільному праві є реституція (відновлення попереднього стану речей, шляхом повернення кожної зі сторін другій стороні усього, що вона отримала на виконання цього правочину). Цивільним кодексом визначено, що повернення одержаного, якщо воно полягало у наданні послуг чи виконанні робіт, то відшкодовується вартість того, що одержано. Певна схожість договорів підряду або договорів про надання послуг із трудовим договором не дає достатніх підстав для застосування такої правової конструкції до трудового договору.

Як зазначає Ю. Ф. Ільїн, застосування двосторонньої реституції до існуючих трудових договорів не може мати місця, бо, по-перше, зазначену працю не можна повернути; по-друге, таку працю не можна й не оплатити, інакше – зазначене буде суперечити конституційному принципу оплати праці [6, с. 6].

Проте, С. Я. Вавженчук, в цілому погоджуючись із недоречністю застосування реституції до сторін трудового договору, допускає її застосування і окремих випадках. Наприклад у випадках, коли мають місце фіктивні трудові договори, за якими працівник не здійснював трудову функцію, однак на заміну отримував заробітну плату та інші соціальні блага (трудоий стаж, пільги тощо). У таких випадках виправданим є те, що недійсність трудового договору мала б спричинити наслідок вигляді реституції, яка б проявлялася у визнанні недійсним запису про трудовий стаж працівника з моменту укладення такого трудового договору, а працівник повертав би роботодавцю отриману заробітну плату [2, с. 73].

Отже, актуальною проблемою науки трудового права є вдосконалення галузевого вчення про договори, основ договірнотрудового права України. Наразі в Україні відсутнє належне правове регулювання визнання трудових договорів недійсними. Необхідність осучаснення системи національного законодавства у сфері праці має неодмінно торкнутися питання умов та наслідків недійсності трудових договорів. Для заповнення такої наявної прогалини в правовому регулюванні можна було б використовувати інструменти цивільного права в розумних межах як тимчасовий захід. Наявність такого регламентованого правового механізму як визнання трудового договору недійсним та його наслідків позитивно вплинуть на розвиток трудових правовідносин.

### Література

1. Штанько Артем. Визнання правочину недійсним у системі способів судового захисту майнових цивільних прав та інтересів. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2015. № 2. С. 119–128.
2. Вавженчук С. Я. Визнання угод недійсними у трудовому праві України (частина 1). *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 2. С. 69–74.
3. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с
4. Мамай В. І. Недійсність трудового договору: теоретичний та практичний аспекти. *Юриспруденція: теорія і практика*. 2010. № 12. С. 38–44.
5. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2009. 20 с.
6. Кисельова О. І. Недійсність трудового договору. *Юридична Україна*. 2013. № 4. С. 61–65.