

ПИТАННЯ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2023.29.04>

ВИЗНАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НЕДІЙСНИМ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ОСІБ

Байло Олена Володимирівна,
orcid.org/0009-0001-0981-1542
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін
(Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова, м. Одеса, Україна)

Статтю присвячено розгляду та узагальненню наявних наукових підходів і положень нормативно-правових актів щодо визнання трудового договору недійсним як способу захисту прав, виявлення прогалин та суперечностей у національному законодавстві й судовій практиці. Методика включає дослідження науково-теоретичного матеріалу, законодавчої бази, в частині, що стосується визнання трудового договору недійсним як способу захисту прав учасників трудових правовідносин. Під час підготовки наукової роботи використовувались такі методи наукового пізнання: метод системного аналізу, прогнозування, раціональної критики, формально-юридичний. В процесі дослідження актуалізовано питання рекодифікації трудового законодавства з обов'язковою детальною регламентацією механізму визнання недійсності угод в трудовому праві та визначенням відповідних правових наслідків, спричинених недійсністю таких угод. Встановлено, що залишаючи без задоволення позовні вимоги про визнання трудового договору недійсним та застосування наслідків недійсності правочину, суди дотримуються позиції про те, що спірний трудовий договір не є цивільним правочином у розумінні статті 202 ЦК України. Наукова новизна полягає у виявленні прогалини та суперечності у правовому механізмі захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин, зокрема у застосування такого способу захисту як визнання трудового договору недійсним на підставі аналізу доктринальних, нормативних джерел та матеріалів судової практики. Практична значимість статті полягає у тому, що запропоновані зміни до національних нормативно-правових актів у сфері праці можуть бути використані у правотворчій діяльності, в тому числі через впровадження унормування способів захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин, зокрема мова йде про визнання трудового договору недійсним та його наслідків, які сприятимуть позитивному впливу на розвиток правовідносин у сфері праці.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудовий договір, недійсність договорів у сфері праці, способи захисту трудових прав, наслідки недійсності трудового договору, погіршення становища працівника.

RECOGNITION OF A LABOUR CONTRACT INVALID AS A WAY OF PROTECTING THE LABOR RIGHTS AND INTERESTS OF PERSONS

Bailo Olena Volodymyrivna,
Candidate of Law Sciences,
Associate Professor at the Department
of Civil Law Disciplines
(Odessa I.I. Mechnikov National
University,
Odesa, Ukraine)

The purpose of the article is to review and summarize the existing scientific approaches and provisions of legal acts on invalidation of an employment contract as a means of protecting rights, and to identify gaps and contradictions in national legislation and court practice. The methodology includes a study of scientific and theoretical material and the legislative framework in the part relating to the invalidation of an employment contract as a way to protect the rights of participants to labour relations. The following methods of scientific cognition were used in the preparation of the research work: the method of system analysis, forecasting, rational criticism, and formal legal method. In the course of the study, the author has raised the issue of recodification of labour legislation with mandatory detailed regulation of the mechanism for invalidation of agreements in labour law and determination of the relevant legal consequences caused by invalidity of such agreements. It is established that when dismissing claims for recognition of an employment agreement as fictitious and application of the consequences of fictitiousness of a transaction, the courts hold the position that the disputed employment agreement is not a civil transaction within the meaning of Article 202 of the Civil Code of Ukraine.

The scientific novelty lies in the identification of gaps and contradictions in the legal mechanism for protection of rights and interests of participants to labour relations, in particular, in the application of such a remedy as invalidation of an employment contract based on the analysis of doctrinal, regulatory sources and case law materials. The practical significance of the article lies in the fact that the proposed amendments to national labour regulations may be used in law-making, including through the introduction of regulation of the ways to protect the rights and interests of participants to labour relations, in particular, the recognition of an employment contract as invalid and its consequences, which will have a positive impact on the development of legal relations in the labour sphere.

Key words: labour relations, labour contract, invalidity of contracts in the field of labour, methods of protection of labour rights, consequences of invalidity of the labour contract, deterioration of the employee's position.

Постановка проблеми. Свобода волевиявлення сторін при укладанні трудового договору, а також визначеність юридичних гарантій при його укладанні, зміні чи припиненні сприяють стабільності трудових правовідносин. Попри доволі активний процес реформування законодавства у сфері праці, в Україні питання способів захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин залишається поза увагою законодавців. Законодавство у сфері праці не містить нормативно визначених способів захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин, на відміну від цивільного законодавства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремим проблемам захисту прав та інтересів у сфері праці, зокрема визнання угод у трудовому праві недійсними, присвячено праці цілої низки дослідників, зокрема, М. О. Бару, С. Я. Вавженчука, О. К. Безіної,

Ю. Ф. Ільїна, В. М. Лебедева, О. С. Пашкова, О. М. Потопахіної, Л. О. Сироватської, Г. І. Чанишевої та інших вчених.

Мета статті полягає у розгляді та узагальненні наявних наукових підходів і положень нормативно-правових актів щодо визнання трудового договору недійсним як способу захисту прав, виявлення прогалин та суперечностей у національному законодавстві й судовій практиці.

Виклад основного матеріалу. В доктрині цивільного права визнання правочину недійсним є окремим способом захисту цивільних прав та інтересів, який визначено Цивільним кодексом України (надалі – ЦК України). «Метою застосування такого способу захисту 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 передбачалися лише на майбутнє), для недопущення розвитку на підставі правочину відповідних йому правовідносин, а також встановлення заборони на виконання правочину» [1, с. 126–127].

Статтею 9 Кодексу законів про працю (надалі – КЗпП) ті умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, визнаються недійсними. Конституційний суд України у своєму рішенні від 9 липня 1998 року (справа про тлумачення терміну «законодавство») встановив, що у Кодексі законів про працю термін «законодавство» в цілому вживається у широкому значенні, хоча його обсяг чітко не визначено. Отже, національним законодавством у сфері праці не визначено механізм визнання конкретної умови трудового договору або трудового договору в цілому недійсним (ані процедуру, ані умови, ані наслідки).

На думку С. Я. Вавженчука ««погіршення становища працівника» як підстава для визнання недійсними умови трудового договору окреслює факт порушення суб'єктивного права та факт явної 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 трудових договорів, які не пов'язані безпосередньо із реалізацією права на працю, укладаються, наприклад, з метою набуття певного трудового стажу, або трудових, соціальних пільг без здійснення роботи 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 своїх дослідженнях В.І. Мамай запропонував наступну класифікацію підстав визнання трудового договору недійсним, в основу якої покладені положення 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 виконувати обумовлені в ньому обов'язки; 5. порушення принципу вільного волевиявлення сторін у договорі» [4, с. 39].

В. С. Дейнека при дослідженні свободи сторін трудового договору при його укладенні висловлює думку про те, що «основною причиною необхідності включення

в новий Трудовий кодекс України правових приписів про недійсність трудового договору в цілому й окремих його умов є аспект волевиявлення. У випадках, коли встановлено а) або відсутність волі, б) або воля є незаконною за змістом, в) або неможливо встановити факт погодженості волей, ідеться про порок волі або дефект волевиявлення» [5, с. 91].

При дослідженні правової природи трудового договору Б. А. Римар також наполягає 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)» [6, с. 9].

Проблема неналежності правового регулювання способів захисту порушених трудових прав не вирішена ані в проєкті Трудового кодексу, ані в проєкті Закону України «Про працю».

Ст. 7 проєкту Закону України «Про працю», який запропонований Міністерством економіки України 23.09.2022 р., відтворює зміст ст. 9 КЗпП та закріплює, що «умови колективних договорів (угод), трудового договору, що погіршують порівняно з законодавством про працю права працівників, є недійсними» [7].

Ч. 2 ст. 45 Проєкту Трудового кодексу України (реєстр. номер 2410-1 від 08.11.2019 р.) передбачає можливість визнання «трудоного договору недійсним за рішенням суду, якщо його укладено: 1) під впливом омани, погрози, примушення; 2) без наміру створити юридичні наслідки (фіктивний трудовий договір); 3) в інших випадках, встановлених цим Кодексом або законом» [8].

Особливу увагу варто звернути на таку підставу визнання трудового договору недійсним як укладання трудового договору без наміру створити юридичні наслідки. Вивчення судової практики свідчить про те, що це одна з розповсюджених підстав для звернення до суду.

Так, у Постанові Верховного суду у справі № 753/14887/17 від 05 вересня 2019 року було відмовлено у задоволенні позовних вимог, а саме визнати трудовий договір, укладений між ОСОБА_1 та ПАТ «ВіЕйБі Банк», фіктивним, а також застосувати наслідки фіктивного правочину.

«Звертаючись до суду з цим позовом, позивач посилався зокрема на те, що метою укладення спірного трудового договору від 01 жовтня 2014 року є незаконне отримання ОСОБА_1 додаткової заробітної плати та набуття відповідного трудового стажу, при укладенні договору сторони знали, що його умови виконуватись не будуть. При укладенні спірного трудового договору сторони не мали наміру працевлаштувати ОСОБА_1, вона жодного дня не працювала у ПАТ «ВіЕйБі Банк» на підставі трудового договору від 01 жовтня 2014 року, тому цей договір є фіктивним» [9].

Цікавим вважаємо приклад розгляду справи, де позивач (мати ОСОБА_5) «звертаючись із позовом просила визнати трудовий договір не дійсним з тих підстав, що при укладенні договору сторони знали, що його умови виконуватись не будуть і при укладенні спірного трудового договору сторони не мали наміру працевлаштувати ОСОБА_5, вона жодного дня не працювала в ТОВ «Фермаг» на підставі трудового договору від 23 березня 2019 року, і тому цей договір є фіктивним на підставі ст.234 ЦК України, а колегія суддів дослідивши зазначені доводи позивача дійшла висновку, що навіть за можливості вважати даний договір цивільно-правовим, заявлений позов не може бути задоволено, оскільки зазначений договір не порушує цивільних прав позивача» [10].

Залишаючи без задоволення позовні вимоги про визнання трудового договору фіктивним та застосування наслідків фіктивності правочину, суди дотримуються позиції про те, що спірний трудовий договір не є цивільним правочином у розумінні

статті 202 ЦК України, на який поширюються дія статей 203, 234 ЦК України про загальні вимоги щодо правомірності правочину, та який може бути визнаний фіктивним з підстав, передбачених ЦК України. Проте, варто відзначити про те, що такий стан судової практики є результатом відсутності належних способів захисту, які визначені законодавством у сфері праці.

Нагальним питанням, окрім унормування підстав визнання трудового договору недійсним, залишається детермінація наслідків такої недійсності.

Науковці, роботи яких присвячені цій проблематиці, дотримуються схожої позиції про неможливість застосування аналогічних із цивільним законодавством наслідків в повному обсязі, спираючись на відмінну правову природу трудових правовідносин.

Підставою для наукової дискусії з цього приводу слугує саме можливість застосування реституції (відновлення попереднього стану речей, шляхом повернення кожної зі сторін другій стороні усього, що вона отримала на виконання цього правочину) як наслідку недійсності трудового договору. Певна схожість договорів підряду або договорів про надання послуг із трудовим договором не дає достатніх підстав для застосування такої правової конструкції до трудового договору.

Ю.Ф. Ільїн зазначав про те, що «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» [11, с. 6].

На думку С. Я. Вавженчука, який в цілому погоджується із недоречністю застосування реституції до сторін трудового договору, варто передбачити випадки її застосування. 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 у 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].

У разі встановлення ознак укладання трудового договору без наміру виконання його умов вважаємо за доцільне розглянути питання повернення сплачених без достатніх підстав страхових внесків до Фонду соціального страхування, та, як наслідок, не врахування періоду дії недійсного трудового договору в страховому стажі.

Ст. 46 проекту Трудового кодексу України автори визначають правові наслідки недійсності трудового договору або окремих його умов. Так, «недійсність трудового договору може бути підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 104 цього Кодексу (припинення трудових відносин у разі порушення правил укладання трудового договору), якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону» [8].

Цікавим видається пропозиція авторів проекту Трудового кодексу України, висловлена у ч.3 та 4 ст. 46 щодо недійсності трудового договору. А саме, «недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага, крім матеріальних цінностей, які були видані йому для використання з метою виконання обов'язків за трудовим договором. Недійсність трудового договору або окремих його умов не звільняє роботодавця від обов'язку здійснити всі виплати працівнику за час фактичного виконання роботи» [8].

Оскільки, недійсність трудового договору або умов такого договору не тягне за собою обов'язок працівника повернути виплачену роботодавцем заробітну плату,

інші матеріальні блага, крім тих матеріальних цінностей, які були видані працівнику як засоби праці за трудовим договором, а також недійсність трудового договору або його умов не звільняє роботодавця від обов'язку здійснити виплати працівнику в повному за час фактичного виконання роботи, то у разі запровадження саме такої концепції, яка має узагальнюючий характер, не зрозумілим залишається правова природа таких наслідків та доцільність їх застосування.

Висновки. Отже, нагальною для науки трудового права залишається проблема осучаснення вчення про договори у сфері праці, зокрема щодо недійсності трудового договору або окремих його умов. В трудовому законодавстві України не визначено належного механізму визнання трудових договорів або їх умов недійсними. Вдосконалення системи вітчизняного законодавства у сфері праці має неодмінно стосуватися і питання наслідків недійсності трудових договорів. Для заповнення такої прогалини в правовому регулюванні як тимчасовий захід можна було б використовувати інструменти цивільного права в розумних межах. Унормування способів захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин, зокрема такого способу як визнання трудового договору недійсним та його наслідків, позитивно вплинуть на розвиток правовідносин у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Штанько А. 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. Дейнека В.С. Свобода сторін трудового договору при його укладенні: дис. ... д.ф.н. :081 Право. Харків, 2022. 192 с.
6. Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: автореф. дис.... канд. юрид. наук 12.00.05. Одеса, 2009. 20 с.
7. Про працю: проект Закону України від 23.09.2022 р. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProjektZakonuUkrainiproPratsiu>.
8. Кодекс України про працю: законопроект № 2410-1 від 08.11.2019 (доопрацьований). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334.
9. Постанова Верховного суду від 24.02.2021 р. у справі № № 757/46774/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95139387>.
10. Постанова Кіровоградського апеляційного суду від 11.02.2020 у справі № 389/1566/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87755517>.
11. Кисельова О.І. Недійсність трудового договору. *Юридична Україна*. 2013. № 4. С. 61–65.