

Порівняльний аналіз поняття недійсності трудових договорів у законодавстві країн Балтії та його застосування в Україні

*Семенова А.В., студентка гр.Ю-05 юридичного факультету СумДУ
Науковий керівник – Кисельова О.І., к.ю.н., ст.викладач кафедри АППФЕБ СумДУ*

На даний момент в законодавстві України відсутнє таке поняття як недійсність трудового договору, хоча на практиці випадки щодо визнання трудового договору недійсним виникають досить часто. Через неврегульованість цього питання законодавством України виникають певні суперечності, в тому числі, між судами різних інстанцій. Саме тому поняття недійсності трудового договору, підстави визнання трудового договору недійсним та наслідки визнання трудового договору недійсним потребують законодавчого закріплення.

Наразі в Україні, відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики від 8 червня 2009 р. «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю» можливе визнання трудового договору недійсним в судовому порядку, але це стосується лише тих трудових договорів, які є фіктивними. Проте, незважаючи на те, що більшість справ у судовій практиці все-таки стосуються недійсності фіктивних трудових договорів, трапляються й інші випадки, наприклад, укладення трудового договору з неналежною стороною чи порушення принципу волевиявлення сторін.

Слід зазначити, що навіть за можливості визнання недійсними хоча б фіктивних трудових договорів, наслідки цієї недійсності залишаються невизначеними. Фактично, єдиним наслідком у будь-якому випадку є розірвання трудового договору. Навіть якщо роботодавець уклав трудовий договір з неналежною стороною, то в деяких випадках такого працівника можна звільнити у зв'язку з виявленням його невідповідності певній посаді чи виконуваній роботі, відповідно до Кодексу законів про працю України.

Здійснюючи наукове дослідження даного питання, безперечно, слід звернути увагу на досвід закордонних країн. Як приклад для порівняння, можна взяти законодавство країн Балтії, які до того ж з 2004 року є країнами-членами Європейського Союзу.

У Трудовому кодексі Литовської Республіки також не міститься поняття недійсності трудового договору і зазначається лише про можливість визнання недійсними окремих його частин. У разі виникнення таких обставин, які фактично можуть слугувати підставами недійсності трудового договору дане питання, як і в Україні, частково регулюється, шляхом розірвання трудового договору. Так, у пункті 1 статті 139 Трудового кодексу Литовської Республіки сказано, що: «Коли складові частини (частина) трудового договору суперечать заборонним положенням законодавства і відсутня можливість усунення цих протиріч, а також відсутня можливість переведення працівника за його бажанням на іншу роботу, трудовий договір розривається» [3].

Проте, у законодавстві Латвії та Естонії поняття недійсності трудового договору присутнє. У Законі Латвії «Про працю» міститься стаття 42, що безпосередньо стосується недійсності трудових договорів. У цій статті, так само як і в статті 9 Кодексу Законів про працю України, зазначається, що недійсність окремих положень трудового договору не впливає на його недійсність в цілому, а також у ній сказано наступне: «Трудовий договір, що суперечить нормативним актам, визнається недійсним виключно на наступний строк, і роботодавець, якщо він був винний в укладенні такого договору і неможливо укласти з працівником трудовий договір у відповідності з нормативними актами, зобов'язаний виплатити працівнику відшкодування у розмірі не менше середнього заробітку за шість місяців» [2].

Слід зазначити, що у цивільному законодавстві України правочини визнаються недійсними з моменту їх вчинення. Як ми бачимо, у трудовому законодавстві Латвії трудовий договір стає недійсним лише після виявлення його суперечності нормативним актам. Отже, при введенні даного поняття в українське законодавство, також слід звернути увагу на визначення моменту визнання трудового договору недійсним.

У Законі Естонії про трудовий договір, відповідно до російського перекладу, є таке поняття як анулювання трудового договору. Слід зазначити, що анулювання договору – це фактично теж саме визнання його недійсним. Підставами для анулювання трудового договору роботодавцем у Естонії є обман чи помилка. Також для цього встановлено строк два тижні з моменту, коли

роботодавець дізнався про обман чи помилку. Що ж до наслідків анулювання трудового договору, то статтею 14 Закону Естонії про трудовий договір встановлено наступне: «У випадку нікчемності чи анулювання трудового договору ні роботодавець, ні працівник не можуть вимагати повернення переданого чи виконаного по договору» [1].

В даному випадку ми можемо спостерігати відсутність у трудовому праві Естонії такого поняття як реституція. Слід зазначити, що вітчизняні науковці передусім наголошують на тому, що однією з перешкод для введення у законодавство України поняття недійсності трудового договору є саме складність визначення наслідків цієї недійсності, адже застосування реституції у трудовому праві є недоцільним, так як практично неможливо повернути виконану роботу, але й не можна залишити її неоплаченою. Як ми бачимо, естонські законодавці цю проблему вирішили.

Проте, відповідно до вищезгаданого закону працівник таки зобов'язаний деякі речі повернути роботодавцю: «Працівник повертає засоби праці і засоби індивідуального захисту, отримані для використання під час праці відповідно до не маючого сили трудового договору» [1].

Аналізуючи законодавство Латвії та Естонії, можна звернути увагу на те, що не зважаючи на справедливість норм, пов'язаних з недійсністю трудових договорів, латвійське законодавство в першу чергу захищає інтереси працівника, а естонське – інтереси роботодавця. У Литві, як вже зазначалося, існує навіть відшкодування працівникові за укладення з ним договору, що суперечить нормативним актам з вини роботодавця. Натомість у естонському законі про трудовий договір існує наступне положення: «Якщо працівник обманув роботодавця стосовно обставини, що має істотне значення при призначенні винагороди за працю, роботодавець може вимагати від працівника повернення тієї частини виплаченого працівнику, яку роботодавець не виплатив би, знаючи фактичні обставини» [1].

Отже, на даний момент в Україні відсутнє правове регулювання недійсності трудових договорів, проте деякі науковці займаються розробкою даного питання та пропонують шляхи його вирішення. Загалом, багато положень щодо недійсності трудового договору можна запозичити з цивільного законодавства, адаптувавши їх до положень законодавства трудового, але цілком обґрунтованою є думка дослідників про те, що у трудовому праві є неможливим застосування реституції. Проте, це не означає, що в такому разі поняття недійсності трудового договору втрачає свій сенс і не повинно бути зовсім ніяких наслідків, окрім його розірвання. В даному випадку нам як раз і слід звернути увагу на законодавство країн Балтії. А особливо – Естонії та Латвії, адже у Литовській Республіці дане питання вирішується практично таким же чином, як і в Україні.

Слід згадати, що у проекті Трудового кодексу України передбачено, що наслідками недійсності трудового договору фактично буде припинення трудових відносин без реституції. Але, на нашу думку, доречніше було б дещо розширити положення щодо наслідків, наприклад, звернути увагу на те, що буде відбуватись із трудовим стажем і все-таки поставити питання про повернення заробітної платні, якщо це був фіктивний трудовий договір. А також, доречно було б запозичити деякі положення із законодавств інших країн. Так, законодавством Латвії встановлено, що трудовий договір є недійсним лише після визнання його таким, а також те, що роботодавець зобов'язаний виплатити відшкодування працівникові, якщо з ним було укладено трудовий договір, який суперечить нормативним актам і, відповідно, визнано недійсним. Слід зазначити, що розмір цього відшкодування перевищує максимальний розмір вихідної допомоги. У законодавстві Естонії прямо вказано, що сторони не повинні повертати одна одній отримане за договором, проте, працівник таки зобов'язаний повернути засоби праці та індивідуального захисту. Ці положення, на нашу думку, є справедливими, і при введенні у трудове законодавство України поняття недійсності трудового договору та її наслідків, слід взяти їх до уваги.

Як ми бачимо, законодавство інших країн може містити доволі цікаві положення, саме тому при вирішенні певних питань як вітчизняним науковцям, так і законодавцям слід неодмінно звертати увагу на досвід закордонних держав.

Література:

1. Закон Естонської Республіки про трудовий договір [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.estlex.ee/tasuta/?id=7&aktid=97692&fd=1&leht=1>
2. Закон Латвії Про Працю [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

3. Трудовий кодекс Литовської Республіки [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=334771&p_query=&p_tr2=

Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства : матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. — Суми : СумДУ, 2013. — С. 59-61.