

Кисельова Олена Іванівна,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри АГПФЕБ
Сумського державного університету
Семенова Анастасія Володимирівна,
студентка III курсу юридичного факультету
Сумського державного університету

НЕДІЙСНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті досліджуються підстави та порядок визнання трудових договорів недійсними. З'ясовується правові наслідки визнання трудових договорів недійсними. Запропоновано на законодавчому рівні закріпити поняття, підстави та наслідки визнання трудових договорів недійсними.

Ключові слова: трудовий договір, недійсність трудового договору, реституція, припинення трудових відносин.

Постановка проблеми. Недійсність трудового договору є одним із актуальних та невирішених на сьогоднішній день питань українського законодавства. У судовій практиці не рідко можна зустріти справи, пов'язані з визнанням трудових договорів недійсними. Проте, Кодекс законів про працю не містить такого поняття і його застосування на даний момент потребує врегулювання.

Аналіз останніх досліджень. Питанням визначення трудових договорів недійсними приділяли увагу такі науковці як В.І. Мамай, С.В. Венедіктов, Л.А. Сироватська, Н.А. Бріліантова, В.В. Архіпов та інші.

Формулювання цілей статті. У статті досліджуємо розглядаємо Основною метою цього дослідження себе спробуємо визначити доцільність введення у трудовому законодавстві поняття недійсності трудового договору. Для нашого дослідження важливим є також визначення підстав та наслідків визнання трудового договору недійсним.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття недійсності ми можемо зустріти у Цивільному кодексі України. Саме Цивільним кодексом

детально визначено підстави визнання правочину недійсним та наслідки його недійсності.

Відповідно до статті 215 Цивільного кодексу України, підставою недійсності правочину є недодержання в момент вчинення правочину стороною (сторонами) наступних вимог:

1. Зміст правочину суперечить ЦКУ, іншим актам цивільного законодавства. А також інтересам держави та суспільства, його моральним засадам.
2. Особа, яка вчинила правочин, не має необхідного обсягу цивільної дієздатності.
3. Волевиявлення учасника правочину не було вільним і не відповідало його внутрішній волі.
4. Правочин не спрямований на реальне настання наслідків, що обумовлені ним.
5. Правочин, що вчиняється батьками (усиновлювачами) суперечить правам та інтересам їхніх малолітніх, неповнолітніх чи непрацездатних дітей.

Цивільне законодавство поділяє недійсні правочини на нікчемні (недійсність яких встановлена законом) та оспорювані (недійсність яких безпосередньо не встановлена законом, але їх дійсність може заперечуватись на підставах, встановлених законом).

Що ж до наслідків, то відповідно до статті 216 Цивільного кодексу України, недійсний правочин не створює юридичних наслідків, крім тих, що пов'язані з його недійсністю. У разі недійсності правочину кожна із сторін зобов'язана повернути другій стороні у натурі все, що вона одержала на виконання цього правочину, а в разі неможливості такого повернення, зокрема тоді, коли одержане полягає у користуванні майном, виконаній роботі, наданій послугі, – відшкодувати вартість того, що одержано, за цінами, які існують на момент відшкодування [1].

Як вже зазначалося, у трудовому законодавстві поняття недійсності трудового договору, що також є правочином, відсутнє. І як показує судова практика, суди часто відмовляють у визнанні трудового договору недійсним, посилаючись саме на це. Але в деяких випадках, визнання трудових договорів

недійсними окремими судами все-таки має місце, шляхом застосування аналогії закону. Судді визнають трудові договори недійсними на підставі положень Цивільного кодексу.

Як приклад, можна навести судову справу № 22ц-1701/2008, що розглядалася Апеляційним судом Чернігівської області. Перший заступник прокурора м. Чернігова звернувся до суду з позовом, вказуючи на те, що між роботодавцем та працівником було укладено трудовий договір, зареєстрований в Чернігівському міському центрі зайнятості. Роботодавець звернувся до Чернігівської міської виконавчої дирекції Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності за відшкодуванням витрат, пов'язаних з нарахуванням допомоги по вагітності та пологам найманому працівнику в сумі 35572грн. Однак, проведеною перевіркою було встановлено, що їхній трудовий договір був укладений з порушенням чинного законодавства, без наміру виконувати передбачені в ньому обов'язки, а саме: не вказано останнє місце роботи найманого працівника; не визначено докладні характеристики роботи; вимоги до рівня виконання робіт, їх обсягів, якості, норм та строків виконання робіт; невірно вказаний час виконання робіт, що суперечить трудовому законодавству. А тому, просив визнати недійсним цей трудовий договір, з посиланням на ст.ст.203, 215 ЦК України. Деснянським районним судом міста Чернігова було визнано трудовий договір фіктивним, а отже відповідно до статей 203 та 234 Цивільного кодексу України – недійсним. Проте, при розгляді справи в Апеляційному суді було спростовано фіктивність цього трудового договору. Крім того, у рішенні по цій справі зазначалося, що відповідно до статті 1 Цивільного кодексу, цивільним законодавством регулюються особисті немайнові та майнові відносини (цивільні відносини), засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їх учасників. До майнових відносин, заснованих на адміністративному або іншому владному підпорядкуванню однієї сторони другій стороні, а також до податкових, бюджетних відносин цивільне законодавство не застосовується, якщо інше не встановлено законом. Тобто, на думку Апеляційного суду, застосування норм цивільного права у даному випадку було помилковим [2].

Отже, якщо брати до уваги висновок Чернігівського Апеляційного суду, то можна сказати, що застосовувати поняття недійсності трудового договору, посилаючись на цивільне законодавство не можна. Хоча деякі науковці схильні до того, щоб посылатися на Цивільне право при вирішенні справ про фіктивність трудового договору.

Якщо переглянути судову практику, то ми побачимо, що на сьогоднішній день існує потреба у введенні поняття недійсності трудового договору безпосередньо у трудовому законодавстві.

Кодекс законів про працю містить лише положення про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Але про недійсність самого трудового договору у повному обсязі нічого не вказано.

У трудовому праві виникають випадки не тільки фіктивності трудових договорів, а й укладення трудового договору неналежною стороною чи відсутності волевиявлення сторони під час укладення договору.

С.В. Венедіктов висловлює думку про те, що: «положення сучасного КЗпП фактично «справляються» з випадками, коли трудові правовідносини мають бути припинені у зв'язку з недотриманням стороною (сторонами) положень діючого законодавства під час укладення трудових договорів» [3, с.119]. Також він приводить як приклад п.2 ст.40 КЗпП та п.7 ст.36 КЗпП. Проте, ці пункти статей визначають підстави розірвання трудового договору. Отже, можна сказати, що на даному етапі при необхідності визнання трудового договору недійсним, можна розраховувати лише на його розірвання.

В.І. Мамай запропонував навіть свою класифікацію підстав визнання трудового договору недійсним. Вона ґрунтується на положеннях Цивільного кодексу України і виглядає наступним чином:

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. Порухення принципу вільного волевиявлення сторін у договорі [4, с.39].

Як ми бачимо, В.І. Мамай провів аналогію з цивільним законодавством і адаптував його положення до трудового законодавства. А також він виключив з цього списку положення про вчинення правочину батьками, якщо це суперечить правам та інтересам дітей, адже працівник укладає трудовий договір особисто, і якщо це навіть дитина, то необхідна тільки згода батьків. Крім того дослідник приділив увагу дотриманню форми договору і обґрунтував свою думку тим, що письмовий трудовий договір якнайкраще гарантує права та інтереси сторін, крім того, статтю 24 КЗпП встановлено обмежений перелік осіб, з якими укладення трудового договору в письмовій формі є обов'язковим [4, с.41].

Важче визначитися із наслідками недійсності трудового договору. Адже застосування аналогії із цивільним законодавством практично неможливе, бо трудові правовідносини мають іншу правову природу, аніж цивільно-правові. Наслідком недійсності правочину у цивільному праві є реституція. Тобто, відновлюється попередній стан речей, шляхом повернення кожної зі сторін другій стороні усього, що вона отримала на виконання цього правочину. Також у Цивільному кодексі зазначається, що повернення одержаного, якщо воно полягало у наданні послуг чи виконанні робіт, то відшкодовується вартість того, що одержано. Проте, тут мається на увазі договір підряду чи договір про надання послуг, які не зважаючи на певну схожість, все-таки відрізняються від трудового договору.

Як зазначає Ю.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 [5, с.6].

Проте, як вже зазначалося, посилаючись на положення цивільного кодексу працю приблизно виміряти можна. Фактично, ціною праці працівника є його заробітна платня. І якщо застосовувати тут наслідки недійсності правочину, то виходить, що працівник зобов'язаний повернути отриману заробітну платню, а роботодавець зобов'язаний відшкодувати працю працівника в грошовому еквіваленті. Тобто, відбувається та сама оплата праці і з'являється замкнуте коло.

Саме тому, перед введенням поняття недійсності трудового договору до трудового законодавства, необхідно визначитися із її наслідками.

Існують протилежні випадки. Особа може виконувати свої трудові обов'язки, а може не виконувати їх та отримувати заробітну платню. Тому фактичне виконання своїх трудових обов'язків працівником має бути однією з умов визначення наслідків недійсності трудового договору.

Слід зазначити, що у проекті нового трудового кодексу фігурує поняття недійсності трудового договору. Також, у ньому наведено підстави визнання договору недійсним, які можна умовно розділити на відомі нам з цивільного права види недійсних правочинів. Трудовий договір може бути визнано недійсним, а саме – нікчемним правочином, якщо його укладено з недієздатною особою або якщо порушено умови укладання договору з неповнолітніми, а також в інших випадках, передбачених законодавством. Передбачено також підстави визнання договору недійсним, а саме, оспорюваним правочином. Це укладення трудового договору під впливом омани, погрози, примушення або без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір) та в інших випадках, встановлених законодавством [6].

Головне, що у проекті Трудового кодексу України визначено наслідки визнання трудового договору недійсним. Там вказано, що: «недійсність трудового договору в цілому може бути підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 115 цього Кодексу, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону» [6]. Вищезгаданою статтею 115 проекту трудового кодексу регулюється припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу.

Також у цьому проекті вказано, що недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага [проект].

Отже, фактично наслідком буде припинення трудових відносин, без реституції. Проте, існують випадки, коли працівник фактично не виконує трудових обов'язків, але зарплату від роботодавця отримує (фіктивні трудові договори). В

такому випадку доречно було повернути виплачені гроші. М.Бойко зазначає, що це питання, відповідно до діючого законодавства, слід вирішувати наступним чином: «такий трудовий договір у судовому порядку має бути визнано недійсним у повному обсязі, а винні особи мають бути притягнуті до кримінальної відповідальності відповідно до статті 191 Кримінального кодексу України за привласнення, розтрату або заволодіння чужим майном через зловживання службовою особою службовим становищем» [7, с.21].

Таким чином ми бачимо, що справи про недійсність фіктивних трудових договорів можна вирішувати навіть відповідно до чинного цивільного законодавства. Але, відсутність такого поняття у трудовому законодавстві породжує суперечки між судами різних інстанцій.

Слід також зазначити, що трудові відносини не обмежуються виконанням трудових обов'язків працівником та виплатою йому заробітної плати роботодавцем. У трудовому праві також існує таке поняття як трудовий стаж. Відомо, що правочин визнається недійсним з моменту його вчинення. Тому, слід вважати, що працівник фактично не працював, а також визнати запис у трудовій книжці недійсним. Якщо взяти за приклад фіктивний трудовий договір, то недійсність записів у трудовій книжці є виправданою, адже фактично працівник не виконував своїх трудових обов'язків. Слід зазначити, що в деяких випадках, особи і укладають фіктивні трудові договори для нарахування трудового стажу. Проте, в іншому випадку, наприклад, при укладенні трудового договору з неналежною стороною, яка натомість сумлінно виконувала свої трудові обов'язки, виникають питання. З одного боку, трудовий договір є недійсним, а отже і записи треба визнавати недійсними. А з іншого – якщо особа виконувала свої трудові обов'язки протягом певного періоду, то вона заслуговує на нарахування відповідного трудового стажу, тим паче, що період часу, який вона витратила на цю роботу повернути неможливо.

Отже, якщо працівник виконував свої трудові обов'язки, проте, з певних законних підстав його трудовий договір з роботодавцем визнано недійсним, то наслідками недійсності трудового договору для нього мають бути розірвання трудового договору із залишенням трудового стажу. Проте, процедуру залишення

трудового стажу після визнання трудового договору недійсним також треба врегулювати. А для працівника, що не виконував свої трудових обов'язків (фіктивний договір) мають бути визначені такі наслідки як розірвання трудового договору, повернення ним сум отриманої заробітної плати роботодавцеві та визнання записів у трудовій книжці недійсними із позбавленням його нарахованого трудового стажу.

Дане питання про недійсність трудового договору є актуальним не лише для нашого законодавства, а й для законодавства Російської Федерації. Л.А. Сироватська має свою думку щодо визнання недійсними договорів з неналежною стороною у певних випадках: «Доцільно визнавати недійсними з моменту укладання трудові договори, укладені з метою отримання оплати за працю (або яких-небудь інших пільг), не виконуючи його. Разом з тим не може бути визнаний недійсним договір, укладений з порушеннями діючого законодавства, коли факт трудової діяльності не викликає сумнівів. Наприклад, заборонений прийом на роботу, пов'язану з грошовими чи матеріальними цінностями, осіб, які мають судимість за розтрату, розкрадання. Якщо за таких обставин трудовий договір був укладений (крім випадків, коли особа приховала цей факт чи надала фіктивні документи), він повинен бути розірваний, але не визнаний недійсним» [8, с.55].

Також такі російські вчені як Н.А. Бріліантова та В.В. Архіпов доводять необхідність введення такого поняття як недійсність трудового договору у російському законодавстві, говорячи про нікчемні та оспорювані правочини вони зазначають наступне: «На жаль, ці положення конкретизовані лише в цивільному законодавстві, а в ТК РФ та інших актах, що регламентують трудові відносини, аналогічні норми відсутні. І якщо в даному випадку не використовувати аналогію закону (якої також, як вже раніше зазначалося, не існує в трудовому праві, хоча в інших галузях права вона є), то виникає правовий вакуум, який не дозволяє знайти вихід із розглянутих вище ситуацій» [9, с.50].

Дані науковці також пропонують доповнити трудове законодавство реституцією, яка б мала свої особливості, порівняно з реституцією у цивільному праві, адже першочерговим завданням є захист працівника і у більшості випадків для нього мають наставати позитивні наслідки.

Отже, як ми бачимо, проблема недійсності трудових договорів залишається невирішеною також і в російському законодавстві, і також активно досліджується вченими.

Висновки з даного дослідження. Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що трудове законодавство однозначно потребує введення поняття недійсності трудового договору, так як застосування норм цивільного права є практично неможливим, з огляду на те, що трудові відносини та цивільно-правові мають принципово різний характер. При внесенні цього поняття до законодавства України необхідно визначити підстави для визнання договору недійсним, що не є проблемою, адже деякі науковці вносять свої пропозиції щодо цього і можна спиратися на їхню думку. А також, важливе значення має чітке визначення наслідків недійсності трудового договору. І на нашу думку, основним критерієм при визначенні наслідків недійсності трудового договору, має бути наявність фактичного виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Література

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-15 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44.

2. Рішення Апеляційного суду Чернігівської області від 12.12.2008 р. Справа № 22ц-1701/2008 // Єдиний реєстр судових рішень www.reyestr.court.gov.ua.

3. Венедіктов С.В. Щодо можливості існування недійсності договору в трудових правовідносинах // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна № 945. Серія «Право». – 2011. – № 9. – С.118-121.

4. Мамай В.І. Недійсність трудового договору: теоретичний та практичний аспекти // Юриспруденція: теорія і практика. – 2010. – № 12. – С.38-44.

5. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: Автореф. канд. дис. – Воронеж. – 1971. – 28с.

6. Трудовий кодекс України [законопроект №1108] [електронний ресурс] / http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947

7. Бойко М. Недійсні трудові договори // Довідник кадровика. – 2012. – №11. – С.18-21.

8. Сыроватская Л. А. О недействительности трудового договора и его условий // Правоведение. – 1990. – № 4. – С.52-56.

9. Бриллиантова Н.А. Проблема недействительности условий трудового договора / Нина Бриллиантова, Владимир Архипов // Законодательство и экономика. – 2007. – № 6. – С. 43-51.

Кисельова О.І. Недійсність трудового договору [Текст] / О.І. Кисельова, А.В. Семенова // Юридична Україна. – 2013. - № 4. – С. 61 – 65.