

*Анатолий Радчук,*

*главный специалист по правовым вопросам Управления по персоналу ОАО «Сумское машиностроительное научно-производственное объединение им. М. В. Фрунзе»*

*Елена Беловодская,*

*доцент кафедры маркетинга Сумского государственного университета, канд. экон. наук, доцент*

## **Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников**

Согласно частям 2, 3 статьи 5 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» № 3356 – XII от 1 июля 1993 года (далее – Закон № 3356), статьям 9, 16 КЗоТ Украины условия коллективных договоров и договоров о труде, ухудшающих по сравнению с действующим законодательством Украины о труде и соглашениями положение работников, являются недействительными.

1. Статьей 5 Закона № 3356 включение в коллективные договора и соглашения таких условий запрещается. Даже в том случае, если стороны коллективного договора включили по обоюдному согласию в коллективный договор условия, которые ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, то они являются безусловно недействительными (ничтожными). Недействительными также признаются условия коллективного договора, выходящие за пределы полномочий сторон коллективного договора.

Вместе с тем, наличие в коллективном договоре условий, противоречащих действующему законодательству Украины, не приводит к признанию коллективного договора недействительным. Такие условия должны быть приведены в соответствие с действующим законодательством, после чего данный коллективный договор без ухудшающих положение работников условий признается юридически правомерным.

Рассмотрение коллективных или индивидуальных трудовых споров по таким условиям не проводятся, поскольку они не влекут юридических последствий, являясь юридически ничтожными.

2. Статьей 9 КЗоТ Украины установлено, что условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Украины о труде, являются недействительными и считаются таковыми с момента их внесения в трудовой или другой договор. Причем, под понятие «договор о труде» подпадают не только трудовые договора, заключенные в устной или письменной форме между собственником и или уполномоченным им органом и работником, но и другие договора, заключенные между собственником и работником, которые регулируются трудовым правом, в том числе:

- о полной индивидуальной материальной ответственности;
- о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности;
- соглашение об установлении испытательного срока;
- о переводе на другую временную или постоянную работу;
- о совмещении профессий (должностей);
- о расширении зоны обслуживания;
- об увеличении объемов выполняемой работы;
- о замещении временно отсутствующего работника;
- об установлении неполного рабочего времени;
- другие договора.

Признание недействительности договоров, ухудшающих положение работников, не требует проведения какой-либо процедуры, поскольку такая норма непосредственно объявлена в статье 9 КЗоТ Украины, в связи с чем, такие договора (или отдельные их условия) являются

ничтожными.

Комиссии по трудовым спорам и суды не могут применять недействительные условия договоров о труде вне зависимости от того, ставится ли вопрос об их недействительности.

Кроме того, недействительными признаются такие трудовые договора, которые ухудшают положение работников по сравнению с локальными<sup>1</sup> нормативными актами, принятыми или утвержденными на предприятии, учреждении, организации в установленном законом порядке собственником или уполномоченном им органом по согласованию с профсоюзным комитетом или иным уполномоченным на то органом.

Следует иметь в виду, что сам по себе трудовой договор, содержащий условия, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством Украины или локальными нормативными актами, является действительным. Недействительными же признаются только условия, ухудшающие положение работников, в связи с чем, их необходимо привести в соответствие с законодательством и локальными нормативными актами. Поскольку такие условия являются недействительными (ничтожными) и не могут порождать юридические последствия собственник или уполномоченный им орган и работник вправе не придерживаться выполнения таких условий.

В случае возникновения спора о признании недействительными условий договора о труде заинтересованные лица могут обратиться в суд. При чем в этой связи статьей 9 КЗот Украины установлена важная гарантия осуществления права на труд: законодательное обеспечение трудовых прав не должно зависеть от правового регулирования на производственном или индивидуально-договорном уровнях, с помощью которых собственник или уполномоченный им орган может снижать уровень обеспечения трудовых прав.

Возможный перечень недействительных условий договоров о труде, ухудшающих положение работников, представлен в *приложении 1*.

---

<sup>1</sup> К локальным нормативным актам, регулирующим процесс труда, относятся:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Положение о премировании;
- Положение о структурном подразделении;
- Должностные инструкции;
- Рабочие инструкции;
- Положение об охране труда;
- Положение об аттестации работников;
- Коллективный договор.

## Приложение I

**Перечень некоторых возможных случаев признания недействительности условий договоров о труде**

№ п/п	Случаи признания недействительности условий договоров о труде
1	2
<i>I. Невыполнение гарантий по реализации прав гражданами</i>	
1.	Введение неравенства трудовых прав граждан в зависимости от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, места жительства, членства в профсоюзе
2.	Непредоставление гарантий относительно занятости граждан и охраны их труда
3.	Ограничения относительно свободного выбора вида деятельности, бесплатного обучения новым профессиям
4.	Отказ от жилищно-бытового, медицинского, культурного обслуживания работников, организации оздоровления и отдыха
5.	Введение ограничений на обеспечение различного рода гарантий работников
6.	Запрет на проведение забастовок
7.	Введение ограничений по государственным гарантиям сохранения места работы, должности, заработной платы в случаях выполнения государственных или общественных обязанностей
8.	Введение запрета на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров
9.	Лишение прав граждан на объединение в профессиональные союзы
10.	Несоблюдение правовых норм о трудовых коллективах
11.	Несоблюдение требований по обязательному государственному страхованию и пенсионному обеспечению
<i>II. Недействительные условия в коллективном договоре</i>	
12.	Неустановление в коллективном договоре минимальных социальных гарантий, компенсаций, льгот
13.	Включение в коллективный договор условий, исполнение которых находится вне компетенции собственника
14.	Невключение в коллективный договор доплат, надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников
15.	Распространение действия коллективного договора не на всех работников предприятия, учреждения, организации
<i>III. Ограничения по оплате труда</i>	
16.	Неустановление межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда
17.	Установление заработной платы ниже минимальной, отказ от индексации заработной платы, неустановление повышенной оплаты труда на тяжелых, вредных, опасных условиях труда, отказ от выплаты компенсации материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность
18.	Несоблюдение порядка введения новых или изменения действующих условий оплаты труда, оплаты труда при совмещении профессий (должностей) и выполнения обязанностей временно отсутствующих работников, сверхурочных работ, работ в праздничные и нерабочие дни, в ночное время, оплаты времени простоя, сроков выплаты заработной платы

1	2
<i>IV. Ограничения по продолжительности рабочего времени, времени отдыха и отпусков</i>	
19.	Установление большей, чем предусмотрено действующим законодательством Украины, продолжительности рабочего времени
20.	Отказ от выполнения норм сокращенной продолжительности рабочего времени, продолжительности работы накануне праздничных, нерабочих и выходных дней, работы в ночное время, перерыва между сменами, ограничений сверхурочных работ, установлении неполного рабочего времени
21.	Непредоставление времени перерыва для отдыха и принятия пищи, выходных дней, компенсаций за работу в выходные, праздничные и нерабочие дни, ежегодных и дополнительных отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы
<i>V. Установление ограничений по трудовым договорам</i>	
22.	Запрет на включение в трудовой договор факультативных (дополнительных) условий: продвижение по службе, переход на другую работу, замена оборудования, повышение квалификации, установление неполного рабочего времени, предоставление дополнительного отпуска, индивидуальных условий оплаты труда, особенностей компенсации и т.д.
23.	Запрет на работу по совместительству
24.	Введение контрактной формы трудового договора в случаях, которые не предусмотрены действующим законодательством Украины
25.	Введение ограничений по срокам заключения трудовых договоров (только при заключении срочных трудовых договоров) для всех категорий работников
26.	Введение права собственнику возможности требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором
<i>VI. Ограничения при приеме работников</i>	
27.	Запрет на заключение трудовых договоров с иностранцами и лицами без гражданства
28.	Введение в локальные нормативные акты случаев необоснованного отказа в приеме работника на работу
29.	Введение при заключении трудового договора ограничений по возрасту, уровню образования, здоровья работника, которые не предусмотрены действующим законодательством Украины
30.	Установление прямых или косвенных преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством Украины
31.	Введение приема на работу по конкурсу для граждан, к которым конкурс не должен применяться
32.	Снятие ограничений, которые должны соблюдаться при приеме на работу, по охране труда (женщины, несовершеннолетние и т.д.)
33.	Снятие необходимого при приеме на работу предварительного медицинского осмотра или периодического медицинского осмотра
34.	Лишение права на увольнение работника в связи с переводом на другую работу в другое предприятие
35.	Дополнительное требование от лиц, поступающих на работу, предоставления документов, не предусмотренных действующим законодательством Украины
36.	Установление испытания при приеме на работу лиц, которые не должны подвергаться испытанию, а также увеличение сроков испытания

1	2
<i>VII. Ограничения при увольнении работников</i>	
37.	Запрет на расторжение трудового договора с работником в случае невыполнения собственником или уполномоченным им органом действующего законодательства Украины о труде, условий коллективного либо трудового договора
38.	Запрет на расторжение срочного трудового договора в случаях, которые допускаются действующим законодательством Украины
39.	Установление дополнительных, не предусмотренных действующим законодательством Украины оснований расторжения трудового договора
40.	Введение расторжения трудового договора без предварительного согласия профсоюзного органа в случаях, по которым получение такого согласия является обязательным
41.	Уменьшение размеров выплаты выходного пособия
42.	Продление сроков окончательного расчета и выдачи трудовой книжки при увольнении работника
<i>VIII. Ограничения гарантий и льгот для определенных категорий работников</i>	
43.	Непредоставление гарантий и льгот молодым специалистам и работникам, совмещающим работу с обучением
44.	Несоблюдение требований по охране труда несовершеннолетних, женщин, инвалидов и других категорий граждан
<i>IX. Другие ограничения</i>	
45.	Введение дополнительных оснований для отстранения работника от работы, не предусмотренных действующим законодательством Украины
46.	Отказ от ведения трудовой книжки и выдаче справок о работе и заработной плате
47.	Отказ от нормирования труда
48.	Несоблюдение порядка ограничений материальной ответственности
49.	Введение непредусмотренных действующим законодательством Украины мер ответственности по трудовой дисциплине (штрафы, бонусы и т.д.)

*Радчук А. Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников / А. Радчук, Е. Беловодская // Кадровик України. – 2011. – № 1. – С. 52 – 56.*