

УДК 347.1:349.22

## СУБСИДІАРНЕ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЦИВІЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО НЕДІЙСНІСТЬ ДОГОВОРУ ДО ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Фасій Б.В.

Національний університет «Одеська юридична академія»

Наукова стаття присвячена дослідженню питань, що стосуються субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин. Проаналізовано субсидіарне застосування норм цивільного законодавства про недійсність договору до трудових відносин. Розглядаються проблеми такого застосування в теорії та на практиці.

**Ключові слова:** субсидіарне застосування норм, цивільне законодавство, трудові відносини, судова практика, недійсність договору.

**Постановка проблеми.** Трудове законодавство не містить загального положення про недійсність умов договорів про працю. Згідно ст. 9 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю є недійсними. Якщо такі умови включені в трудовий договір, то даний договір не може застосовуватися в трудових відносинах. Також про недійсність в КЗпП України зазначається відносно недійсності умов колективного договору (ст. 16 КЗпП України). Однак дане врегулювання не зняло проблему недійсності в трудовому праві. Особливо дана проблема проявляється у відносинах трудового договору, однак питання про недійсність може встати і стосовно окремих дій в його рамках (наприклад, згода на переведення на іншу роботу була зроблена під впливом насильства чи погрози або обману тощо).

Логіка законодавця, який при розробці КЗпП в 1971 р. та не вносить зміни в наш час, обійшов детальну правову регламентацію питання про недійсність трудового договору, доволі зрозуміла, трудове право як об'єктивно відокремлена система взаємопов'язаних правових норм, направлена на забезпечення тривалості відносин працівника і роботодавця, особливої уваги до інтересів працівника. А недійсність, сполучена з відсутністю юридичних наслідків, цим цілям, здавалося б, не відповідає. Крім того, в науці та законодавстві традиційним є питання недійсності цивільно-правових правочи-

нів. Але, незважаючи на те чи будемо ми розуміти трудове право як самостійна галузь права, чи як підгалузь права все одно трудовий договір не тотожний з цивільно-правовим договором.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Навколо даного питання на сьогодні триває жвава дискусія серед наукової та суддівської спільноти, оскільки субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин є важливим інструментом для подолання прогалин в цивільних та трудових правовідносинах. Дослідженню як теоретичних, так і практичних аспектів проблеми субсидіарного застосування норм законодавства присвячено чимало публікацій вітчизняних і російських правознавців, зокрема: М.І. Бару, В.І. Борисова, І.В. Жилінкова, Ю.Х. Калмиков, В.І. Леушин, Р.А. Майданник, О.В. Некрасова, С.І. Поленіна, О.Ф. Скакун, Л.В. Фархтдінов, Є.О. Харитонов.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** В Україні не сформована одноманітна судова практика коли, трудові правовідносини підміняються цивільно-правовими нормами або використовується конструкції змішаних відносин з елементами застосування цивільних і трудових норм. В нашому дослідженні постають два питання:

1. Чи можливо відносити трудовий договір до правочинів?

2. Чи можливо субсидіарно застосовувати при відсутності даних норм в КЗпП України до тру-

дових відносин положення ЦК України про не-дійсність правочинів?

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є дослідження можливості субсидіарного застосування норм цивільного законодавства про недійсність договору до трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Як показує судова практика, суди часто відмовляють у визнанні трудового договору недейсним, посилаючись, що у трудовому законодавстві поняття недейсності трудового договору, що також є правочинном, відсутнє. Але в деяких випадках, визнання трудових договорів недейсними окремими судами все-таки має місце, шляхом субсидіарного застосування норм законодавства. Суди визнають трудові договори недейсними на підставі положень Цивільного кодексу України (далі – ЦК України). Як приклад, можна навести рішення Апеляційного суду Чернігівської області від 12 листопада 2008 року у справі № 22ц-1701/2008. По суті справи позивач просив визнати трудовий договір недейсним з посиленням на ст. ст. 203, 215 ЦК України. Деснянським районним судом м. Чернігова було визнано трудовий договір фіктивним, а отже, відповідно до ст.ст. 203 та 234 ЦК України – недейсним. Проте, при розгляді справи в Апеляційному суді було спростовано фіктивність цього трудового договору. Крім того, у рішенні по цій справі зазначалося, що відповідно до ст. 1 ЦК України, 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 Чернігівської області, субсидіарне застосування норм цивільного законодавства у даному випадку було помилковим [1].

У свою чергу Верховний Суд України в судовому засіданні Судової палати у цивільних справах від 24 червня 2015 року у справі № 6-530цс15 прийняв постанову та сформулював правову позицію щодо визнання трудового договору недейсним. Так, у постанові зазначено, що установивши наявність між сторонами оскарженого договору трудових правовідносин, які регулюються нормами трудового й спеціального законодавства, та факт укладення цього договору саме у зв'язку з існуванням трудових правовідносин, апеляційний суд дійшов правильного висновку про те, що укладений договір не є правочинном у розумінні ст. 202 ЦК України, на який поширюються передбачені нормами ст.ст. 203, 215 ЦК України загальні вимоги щодо чинності правочину та який може бути визнаний недейсним із передбачених ЦК України підстав. Враховуючи, що відповідно до ст. 21 КЗпП України предметом трудового договору (контракту) є праця (трудова функція) особи, яка є об'єктом саме трудових правовідносин, які повною мірою врегульовані трудовим законодавством (зокрема ст.ст. 3, 7, 9, 91, 44 КЗпП України) положення ЦК України щодо умов дійсності правочину та правових наслідків недейсності правочину не підлягають застосуванню для регулювання суспільних

відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту)... [2].

Якщо брати до уваги правову позицію Верховного Суду України, то можна сказати, що субсидіарно застосовувати поняття недейсності трудового договору, посилаючись на цивільне законодавство не можливо. Хоча деякі науковці схильні до того, щоб посылатися на цивільне законодавство при вирішенні справ про фіктивність трудового договору. Якщо переглянути судову практику, то ми побачимо, що на сьогоднішній день існує потреба у введенні поняття недейсності трудового договору безпосередньо у трудовому законодавстві. Трудове законодавство містить лише положення про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недейсними. Але про недейсність самого трудового договору у повному обсязі нічого не вказано.

Одні науковці відносять трудовий договір до правочинів при цьому пропонують називати різні види договорів в трудовому праві трудовими правочинами та вважають, що забезпечення процесу праці являє собою ланцюг (систему) правочинів [3, с. 102-106]. Інші, навпаки, не допускають існування правочинів у трудовому праві, вважаючи, що тут мають значення тільки договори, крім того, сам термін «правочин» автори вважають непридатним в трудовому праві і пропонують використовувати термін «договори про працю» використовувати та для їх аналізу загальноцивільні вчення про правочини з урахуванням специфіки трудових відносин [4, с. 190, 194-195].

В.І. Мамай провів аналогію трудового законодавства з цивільним і запропонував субсидіарно застосовувати його положення до трудових відносин про недейсність договорів. При цьому автор 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 [5, с. 41]. В.І. Мамай навіть запропонував свою класифікацію підстав визнання трудового договору недейсним: укладення трудового договору з неналежною (уповноваженою) стороною; недотримання істотних умов трудового договору; недотримання вимог щодо форми трудового договору; укладення трудового договору без наміру виконувати обумовлені в ньому обов'язки; порушення принципу вільного волевиявлення сторін у договорі [5, с. 39].

Для оцінки правильності викладених позицій необхідно зазначити наступне. Дослідження поняття правочину, його видів, умов дійсності є прерогативою цивільного права. Відповідно до ст. 202 ЦК України правочином є дія особи, спрямована на набуття, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Таким чином, правочин – це юридичний факт, з яким законодавець або самі сторони пов'язують певні юридичні наслідки.

Не підлягає сумнівам та обставина, що трудовий договір є підставою виникнення трудових відносин. Аналізуючи ст. 21 КЗпП України вбачається, що трудові відносини виникають між працівником, власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник

зобов'язується виконувати роботу на підставі трудового договору.

В ст. 154 ЦК України передбачає, що правочини можуть бути односторонніми та дво- чи багатосторонніми (договори). Трудовий договір, безумовно, має певну схожість з двостороннім правочином, оскільки за відсутності зобов'язання виконувати роботу він є правочином між працівником і роботодавцем (ст. 21 КЗпП України). У свою чергу односторонні правочини можна поділити на основні та допоміжні. Ця класифікація дозволяє розмежувати односторонні правочини на такі, що автономно викликають юридичні наслідки, і такі, що носять допоміжний характер і входять як елемент до юридичного складу [6, с. 261]. Тобто основними визнаються односторонні правочини, в силу яких правовідносини встановлюються, а допоміжними називаються правочини, що викликають зміну або припинення існуючих правовідносин. Звертаючись до трудового права, можна сказати, що для нього не характерні дії, які умовно можна назвати односторонніми основними «трудовими» правочинами. Що стосується допоміжних односторонніх «трудових» правочинів, то можна помітити, що в процесі існуючих трудових правовідносин сторони наділені можливістю здійснювати односторонні ініціативні дії, що впливають на трудові правовідносини, наприклад:

- за певних умов допускається переведення на іншу роботу або зміну істотних умов праці з ініціативи роботодавця (ст. 32 КЗпП України);
- розірвання строкового трудового договору (ст. 33 КЗпП України) або укладеного на невизначений строк (ст. 32 КЗпП України) можливе з ініціативи працівника;
- деяким категоріям працівників роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час (ст. 51 КЗпП України).

Можна наводити й інші приклади. Зазначені дії відносяться до юридичних фактів, що визначають зміну або припинення трудових правовідносин.

Все вищевикладене дає нам зрозуміти, що цивільно-правове трактування правочину, як дії особи, спрямованої на набуття, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків, не суперечить сутності юридичних фактів у трудовому праві.

При цьому сказане, не означає, що в трудових відносинах необхідно використовувати поєднання правочину і зобов'язання на законодавчому рівні. Це означає те, що виникає можливість субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин. Як показує практика, застосування цивільно-правових конструкцій до трудових відносин – явище нерідке, навіть досить поширене. Це пояснюється історичним взаємозв'язком цивільного та трудового права, і тим, що між сучасним цивільним і трудовим правом немає «непроникного кордону». І якщо у суміжних галузях права виникають аналогічні потреби в правовому регулюванні, так як ми бачимо це в даному випадку, то можливо використовувати за допомогою субсидіарного застосування аналогічні конструкції норм цивільного законодавства в трудових відносинах.

Думки з питання про можливість субсидіарного застосування норм цивільного законодавства про недійсність правочинів до трудових відносин в

науці були різноманітними. Наприклад, М.І. Бару виступав за субсидіарне застосування норм цивільного законодавства, а Ю.Ф. Ільїн вважав неприпустимим таке застосування [7, с. 7-8]. Необхідно погодитися з М.І. Бару, що не слід пов'язувати питання про субсидіарне застосування до трудових відносин норм цивільного законодавства про недійсність правочинів з питанням про їх наслідки.

Цивільне законодавство передбачає також правові наслідки удаваного правочину (ст. 235 ЦК України). Не виключена ситуація, коли трудовими прикриваються цивільні правовідносини з метою отримання, наприклад, соціальних пільг. В даному випадку визнання трудового договору удаваним є можливим, а до відносин даних сторін будуть субсидіарно застосовуватися правила про правочин, про який вони дійсно мали на увазі.

На нашу думку, допустимим є субсидіарне застосування до трудових відносин норм ЦК України про недійсність правочинів вчинених: малолітньою особою за межами її цивільної дієздатності (ст. 221 ЦК України); неповнолітньою особою за межами її цивільної дієздатності (ст. 222 ЦК України); фізичною особою, цивільна дієздатність якої обмежена, за межами її цивільної дієздатності (ст. 223 ЦК України); без дозволу органу опіки та піклування (ст. 224 ЦК України); дієздатною фізичною особою, яка у момент його вчинення не усвідомлювала значення своїх дій та (або) не могла керувати ними (ст. 225 ЦК України); недієздатною фізичною особою (ст. 226 ЦК України); юридичною особою правочину, якого вона не мала права вчиняти (ст. 227 ЦК України); з метою, що суперечить інтересам держави і суспільства (ст. 228 ЦК України); під впливом помилки (ст. 229 ЦК України); під впливом обману (ст. 230 ЦК України); під впливом насильства (ст. 231 ЦК України).

Дані положення цивільного законодавства можуть використовуватися і стосовно окремих дій суб'єктів трудового права, породжують негативні юридичні наслідки. Так, працівник, діючи під впливом обману або помилки, може дати згоду на переведення на іншу роботу, хоча йому невідомо або працівник може бути змушений подати «Заяву про звільнення» за власним бажанням під впливом погрози чи насильства і т.д. Такі ж причини можуть змусити працівника написати заяву про добровільне відшкодування заподіяної роботодавцю шкоди. У кожному аналогічному випадку права суб'єкта трудового права мають бути захищені і за відсутності відповідних норм у КЗпП України.

Для вирішення вказаних випадків є можливим субсидіарне застосування ст. 215 ЦК України до трудових відносин про те, що недійсним є правочин, якщо його недійсність встановлена законом. А при невідповідності закону окремих умов договору або правочину можлива посилання на ст. 217 ЦК України про недійсність окремих частин правочин, яка не тягне недійсності інших його частин і правочину в цілому, якщо можна припустити, що правочин був би вчинений без включення до нього недійсної частини.

Що стосується осіб, які вправі звернутися до суду з вимогами про визнання юридичних дій недійсними і застосування наслідків подібної недійсності, то це можуть бути суб'єкти трудового права.

**Висновки і пропозиції.** Запропонована можливість субсидіарного застосування норм цивільного

законодавства до трудових відносин показує, що за відсутності власного правового регулювання трудове право ніби звертається за допомогою до цивільного законодавства для захисту прав суб'єктів трудових відносин. Крім того, це має теоретичне значення. Як писав М.М. Агарков, «в таких випадках, коли положення про правочини (цивільних юридичних актах) за аналогією застосовані до інших сфер, чим сфера майнових відносин, перед нами пролягає шлях до побудови загальної теорії юридичних актів. Розробка подібної теорії дала б значні досягнення в науці загальної теорії права» [8, с. 357]. На нашу думку, автор під аналогією розумів субсидіарне застосування норм законодавства.

Що стосується можливості субсидіарного застосування до трудових відносин норм цивільного законодавства про наслідки недійсності правочинів, то постановою Верховного Суду України [9] вона заперечується, хоча на нашу думку, це не відповідає дійсності, на підставі вище викладеного. При цьому звичайно, потрібно пам'ятати, що використання даного засобу подолання прогалин як субсидіарне застосування норм законодавства щоразу повинно бути обґрунтовано. Суд (або інші суб'єкти даного застосування) [10, с. 114] повинен оцінити схожість спірних відносин і норм, що регулює подібні відносини, з дотриманням умов субсидіарного застосування норм законодавства.

### Список літератури:

1. Рішення Апеляційного суду Чернігівської області від 12.11.2008 р. № 22ц-1701/2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/2694510>
2. Постанова Верховного суду України від 24.06.2015 р. № 6-530цс15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/82F941E4244FFDA9C2257E760026ADED](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/82F941E4244FFDA9C2257E760026ADED)
3. Лебедев М. В. Трудовое право: проблемы общей части / М. В. Лебедев. – Томск, 1998. – 184 с.
4. Лушников А. М. Курс трудового права: учебник: в 2-х т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Проспект, 2003. – Т. II. – 608 с.
5. Мамай В. І. Нездійсність трудового договору: теоретичний та практичний аспекти / В. І. Мамай // Юриспруденція: теорія і практика. – 2010. – № 12. – С. 38-44.
6. Таш'ян Р. І. Класифікація односторонніх правочинів / Р. І. Таш'ян // Університетські наукові записки. – 2007. – № 4. – С. 218-222.
7. Ильин Ю. Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: автореф ... дис. канд. юрид. наук / Ю. Ф. Ильин. – Воронеж, 1971. – 21 с.
8. Агарков М. М. Избранные труды по гражданскому праву; в 2-х т. / М. М. Агарков. – М.: Центр ЮрИнфоР, 2002. – 452 с.
9. Постанова Верховного суду України від 24.06.2015 р. № 6-530цс15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/82F941E4244FFDA9C2257E760026ADED](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/82F941E4244FFDA9C2257E760026ADED)
10. Фасій Б. В. Види субсидіарного застосування норм законодавства до цивільних та суміжних з ним відносин / Б. В. Фасій // Право і суспільство. – 2015. – № 4. – С. 113-118.

**Фасій Б.В.**

Национальный университет «Одесская юридическая академия»

## СУБСИДАРИЙНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ ДОГОВОРА К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ

### Аннотация

Научная статья посвящена исследованию вопросов, касающихся субсидиарного применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям. Проанализировано субсидиарное применение норм гражданского законодательства о недействительности договора к трудовым отношениям. Рассматриваются проблемы такого применения в теории и на практике.

**Ключевые слова:** субсидиарное применение норм, гражданское законодательство, трудовые отношения, судебная практика, недействительность договора.

**Fasiy B.V.**

National University «Odessa Law Academy»

## SUBSIDIARY APPLICATION NORMS OF CIVIL LEGISLATION ON THE INVALIDITY CONTRACT TO LABOUR RELATIONS

### Summary

The scientific article is devoted to research issues related subsidiary application of civil law to labour relations. It's analyzes subsidiary application of civil law to the invalidity of the contract of employment. There are considered the problems such application in theory and in practice.

**Keywords:** subsidiary application norms, civil law, labour and employment, litigation, invalidity of the contract.