6. Сирота И.М. Все о пенсиях, пособиях, социальной защите граждан Украины: Науч.-практ. коммент. и сб. нормат. актов / И.М. Сирота – Х.: Одиссей. — 2009. — 816 с.

Матвієнко Є.П. Пенсія за віком у солідарній системі України

У статті розкриваються умови необхідні для реалізації права на пенсію за віком, а саме досягнення встановленого законодавством віку та наявність необхідного загального стажу роботи (страхового стажу), визначені основні проблемні питання пенсійного забезпечення громадян у старості.

Ключові слова: пенсія за віком, пенсійний вік, страховий (трудовий) стаж, пенсійне забезпечення.

Матвиенко Е.П. Пенсия по возрасту в солидарной системе Украины

В статье раскрываются условия необходимые для реализации права на пенсию по возрасту, а именно достижение установленного законодательством возраста и наличие необходимого общего стажа работы (страхового стажа), определены основные проблемные вопросы пенсионного обеспечения граждан в старосте.

Ключевые слова: пенсия по возрасту, пенсионный возраст, страховой (трудовой) стаж, пенсионное обеспечение.

Matviienko I.P. Pension on age in the solidary system of Ukraine

In the article terms necessary for realization rights on the pension on age open up, namely achievement of the age set by the legislation and presence of necessary general experience of the work (insurance experience), certain basic problem questions of pension providing citizens in a head.

Keywords: pension on age, retirement age, insurance (labour) experience, pension providing.

Рим О.М.

Наслідки визнання недійсними угод про неконкуренцію у трудових правовідносинах

УДК 349.22:331.104.009.12

В Україні незважаючи на прогресивний поступ законодавства у сфері регулювання нечесної конкуренції, на законодавчому рівні відносини конкуренції працівника і роботодавця і досі залишаються нечітко врегульованими.

Попри те, що у вітчизняному трудовому законодавстві відсутні спеціальні норми щодо регулювання конкуренції у трудових правовідносинах, в Україні вже сьогодні практикується підписання найманими працівниками односторонніх зобов'язань (розписок) про неконкуренцію та угод про неконкуренцію як при прийнятті на роботу, так і при звільненні. Існуюча практика вчинення наведених вище угод засвідчує факт існування проблеми конкуренції у трудових правовідносинах і намагання сторін трудового договору вирішити її за допомогою договірного регулювання цих суспільних відносин.

На нашу думку, встановлення взаємних зобов'язань щодо обмеження конкурентної діяльності між працівником і роботодавцем повинно відбуватись шляхом укладення спеціальних угод про неконкуренцію [1, с.373-374]. При цьому важливо, щоб закон дозволяв укладення таких угод між сторонами трудового договору. На необхідності внести відповідні зміни до чинного трудового законодавства ми неодноразово звертали увагу [2, с.135-138; 3, с.250-252]. Адже самостійне визначення сторонами трудового договору змісту відносин конкуренції якнайповніше відповідає їх інтересам.

Одним із аспектів дослідження угод про неконкуренцію у трудових правовідносинах є проблеми, пов'язані з визнанням їх недійсними та застосуванням наслідків недійсності.

Відомо що, угода сторін здатна породжувати правові наслідки, яких бажають досягти сторони, тільки тоді, коли вона є дійсна. А для цього вона повинна відповідати певним вимогам. До вимог чинності угоди про неконкуренцію пропонуємо відносити вимоги щодо правосуб'єктності та волевиявлення її сторін, змісту, форми, реальності передбачуваних правових наслідків [4, с.207-212].

Однак на практиці іноді трапляються випадки, коли сторони вчиняючи угоду порушують умови її чинності. Це призводить до визнання її недійсною, а результати, яких сторони прагнули досягти укладаючи угоду, не наступають. Натомість виникають інші наслідки, які засвідчують недійсність угоди. Висвітлення проблем правового застосування таких наслідків у разі визнання угоди про неконкуренцію недійсною є метою цієї статті.

Варто зазначити, що на сьогоднішній день недійсні правочини та їх наслідки досліджувались переважно в українській юридичній літературі з цивільного права. Зокрема, у працях В.В. Луця, Н.С. Хатнюк, В.О. Кучер, Я.М. Романюка та ін. Деякі аспекти недійсності договорів у трудовому праві досліджували М.І. Бару, А.К. Безіна, Ю.Ф. Ільїн, Т.В. Парпан, Я.В. Сімутіна та ін.

Найперше нагадаємо, що у трудовому праві розрізняють випадки визнання трудового договору недійсним в цілому і випадки визнання недійсними окремих його умов. [5, с.6-8] Погоджуємось з думкою Ю.Ф. Ільїна про те, що недодержання умов чинності трудового договору, які не можуть бути усунені за взаємною згодою його сторін, мають наслідком недійсність трудового договору в цілому. Що стосується угод про неконкуренцію то до таких ми відносимо порушення вимог щодо їх суб'єктного складу, волі і форми. Більше того, навіть незважаючи на згоду сторін угоди продовжити її на попередніх умовах або їх прагнення

ліквідувати такі умови, вони не підлягають усуненню жодним чином, крім одного: визнання угоди недійсною.

В теорії цивільного права недійсні угоди прийнято поділяти на нікчемні і оспорювані. Відмінність між ними полягає у способі встановлення їхньої недійсності. Зокрема, нікчемною є угода, недійсність якої встановлена законом (наприклад, угода про неконкуренцію, укладена з особою, яка не досягла вісімнадцятирічного віку). Якщо недійсність угоди прямо не встановлена законом, але одна із сторін або інша заінтересована особа заперечує її дійсність, то така угода може бути визнана судом недійсною (оспорювана угода). Як приклад можна навести угоду про неконкуренцію, яку вчинено під впливом помилки.

Визнання нікчемної угоди недійсною не вимагає звернення до суду, але таке звернення необхідне для реалізації наслідків недійсності. Встановлення судом факту нікчемності правочину вимагає розгляду цих справ в порядку позовного провадження. Предметом такого позову буде вимога про те, що в результаті укладення відповідної угоди не виникли жодні юридичні наслідки, крім тих, що повязані з її недійсністю. Змістом позову будуть вимоги про застосування наслідків недійсності нікчемної угоди. А для цього необхідно внести зміни у чинне трудове законодавство та передбачити такі наслідки.

Очевидно, що цивільно – правова конструкція двосторонньої реституції до трудових правовідносин у чистому вигляді застосовуватись не може, так як праця не може бути повернутою. Крім цього, її не можна не оплатити, оскільки це буде суперечити конституційному принципу винагороди за працю. Проте, треба наголосити на тому, що обов'язки працівників, які виникають в результаті укладення угоди про неконкуренцію, не пов'язані з виконанням роботи особистою працею. Відтак вважаємо, що було б доцільно у трудовому законодавстві закріпити, крім підстав визнання угод про неконкуренцію недійсними, ще й спеціальні правові наслідки їх недійсності.

Зокрема, пропонуємо зобов'язати працівника повернути роботодавцеві все отримане за угодою, у тому числі виплачену винагороду за надані послуги, а роботодавця – прийняти таке виконання, у разі визнання угоди недійсною з вини працівника. Інакше кажучи, сторона, що діяла ненавмисно, поновлюється у попередньому стані, тобто застосовується одностороння реституція.

Недійсність угоди про неконкуренцію, що зумовлена винними діями роботодавця, вважаємо не можна розглядати як підставу для повернення виплачених працівнику компенсаційних виплат за фактично надані по-

слуги. Тобто, роботодавець не повинен мати право вимагати компенсації цих виплат за рахунок працівника.

Наведені правові наслідки визнання угоди про неконкуренцію недійсною, в залежності від того чиї винні дії спричинили її недійсність, потрібно застосовувати у разі, якщо такі угоди укладені:

- з працівниками, які не досягли 18-ти річного віку;
- з працівниками, робота яких не пов'язана з комерційною таємницею;
- роботодавцем (фізичною або юридичною особою), який не здійснює підприємницьку діяльність;
- зі сторони роботодавця структурним підрозділом, філією чи представництвом юридичної особи, які не мають права на укладення відповідних угод, при умові, що роботодавець не згідний із виникненням чи продовженням існування конкурентних обмежень;
- з особою (працівником або роботодавцем) визнаною недієздатною, у встановленому законом порядку;
- дієздатною фізичною особою, яка у момент укладення угоди не усвідомлювала значення своїх дій та (або) не могла керувати ними;
- під впливом насильства або погроз;
- під впливом помилки, обману або тяжкої для особи обставини і на вкрай невигідних умовах;
- з порушення законодавчих вимог щодо її форми[4, с.207-212].

У контексті дослідження питання наслідків недійсності угод про неконкуренцію не можна оминути увагою проблему компенсації заподіяної у результаті вчинення недійсної угоди шкоди. Зокрема, якщо працівнику було відомо або він повинен був знати про недієздатність роботодавця, чи наявність інших обставин, які зумовлюють недійсність угоди про неконкуренцію, то у випадку заподіяння роботодавцеві шкоди, він мав би компенсувати її у повному розмірі. Аналогічним чином повинно здійснюватись відшкодування шкоди, завданої працівнику у разі визнання угоди недійсною з вини роботодавця.

Заподіяна у зв'язку із вчиненням недійсної угоди про неконкуренцію моральна шкода підлягає відшкодуванню винною стороною.

Проблема наслідків недійсності угод про неконкуренцію тісно пов'язана з питанням про зобов'язання працівника зберігати режим комерційної таємниці, яка стала йому відома у зв'язку із виконанням трудових обов'язків. Вирішення наведених проблем пропонуємо розпочати з диференціації недійсних угод про неконкуренцію на дві групи, залежно від того чиї дії чи бездіяльність стали підставою для визнання її недійсною.

Зокрема, якщо підставою недійсності угоди стали винні дії роботодавця, то можна стверджувати, що передана працівнику інформація здобута ним правомірно. А отже, працівник вправі використовувати її на власний розсуд. При цьому на нього буде поширюватись обов'язок не розголошувати комерційну таємницю, в основі виникнення якого лежатиме норма закону. Адже визнавши комерційну таємницю об'єктом права інтелектуальної власності, український законодавець тим самим гарантував захист цього права на констиуційному рівні. Згідно з ст. 41 Конституції України від 28 червня 1996 року ніхто не може бути позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним. А розголошення комерційної таємниці у наслідку призведе до втрати об'єкта правової охорони, тобто до порушення права інтелектуальної власності роботодавця.

Якщо ж винні дії працівника стали підставою для визнання угоди про неконкуренцію недійсною, то конфіденційні відомості, які стали йому відомі у зв'язку із виконанням трудових обов'язків, слід вважати такими, що отримані неправомірним шляхом. Пропонуємо на законодавчому рівні передбачити для такого працівника обов'язок не використовувати надану йому інформацію протягом усього строку існування сукупності ознак комерційної таємниці, встановлених законом.

Крім правового регулювання наслідків недійсності угоди про неконкуренцію в цілому, варто розглянути випадки визнання недійсними окремих її умов. Підставою для визнання угоди недійсною частково може бути недотримання вимог щодо її змісту.

У науці трудового права усунення недійсності окремих умов договорів та угод про працю Л.А. Сироватська пропонує розглядати як єдиний правовий наслідок визнання їх недійсними [6, с. 55]. Процес усунення таких умов угоди про неконкуренцію мав би відбуватись наступним чином.

Спершу необхідно надати сторонам можливість добровільно ліквідувати недійсні умови. Для цього потрібно передбачити у законодавстві термін, протягом якого працівник і роботодавець вправі вирішити питання зміни відповідних умов угоди. Якщо ж сторони не дійдуть згоди або не виявлять бажання вирішувати спір самостійно, то залежно від характеру умови варто визначати і правові наслідки недійсності. Наприклад, якщо умова угоди про неконкуренцію порушує імперативну норму трудового права (зокрема, відмова працівника від винагороди за надані послуги) або гарантії, передбачені у колективному договорі чи угодах, то така мала би бути замінена на умову, що відповідає закону або колективному договору (угоді). Усунення таких умов та приведення їх у

відповідність із законодавчими вимогами та положеннями колективних договорів і угод повинен здійснювати компетентний орган, до якого сторони вправі звернутись за вирішенням спору.

Важливе значення для правового регулювання наслідків недійсності угоди про неконкуренцію має визначення моменту визнання угоди або її окремих умов недійсними.

Згідно з чинним цивільним законодавством недійсний правочин не породжує правових наслідків з моменту вчинення, незалежно від визнання судом такого правочину недійсним [7, с. 5]. Вважаємо, що і у трудовому законодавстві необхідно передбачити положення, згідно з яким угоди про неконкуренцію в цілому чи їх окремі умови визнавалися б недійсними з моменту укладення. У випадку заміни недійсних умов угоди такими, що відповідають вимогам закону, треба поширити дію нових положень і на період, що вже минув. Наприклад, провести доплату до мінімального рівня компенсації, встановленого законом, якщо договором сума компенсації належної працівнику була зменшена та ін.

Якщо ж обставини, що обумовлюють недійсність угоди про неконкуренцію, припинили свою дію, то таку потрібно вважати чинною з моменту укладення.

Оскільки угода про неконкуренцію укладається у зв'язку з існуванням трудових правовідносин, то визнання недійсним трудового договору безперечно зумовить недійсність усіх угод, які укладались на додаток до нього. Відтак, важливим є питання впливу недійсності трудового договору на долю угоди про неконкуренцію.

У контексті наведеного варто звернути увагу на відсутність ефективного правового регулювання підстав для визнання трудового договору недійсним, що зумовлює потребу внесення певних змін і доповнень у чинне законодавство і приведення його до вимог часу. У процесі такого реформування варто уніфікувати підстави для визнання недійсними трудових договорів і угод про неконкуренцію. Визнання трудового договору недійсним в цілому з підстав, які є спільними як для нього, так і для відповідних угод треба розглядати як варіант вирішення проблеми застосування наслідків недійсності угоди про неконкуренцію. Зокрема, у випадку визнання трудового договору недійсним внаслідок укладення його під впливом погрози, до угоди про неконкуренцію, укладеної між тими ж сторонами, повинні застосовуватись наслідки передбачені для аналогічної підстави її недійсності.

Необхідно зазначити, що наведений нами варіант правового регулювання підстав та наслідків визнання недійсними угод про неконкуренцію або їх окремих умов не потрібно вважати субсидіарним застосуванням

норм цивільного права. Підтримуємо позицію М.В. Лушнікової та А.М. Лушнікова [8, с. 730-731] про те, що загальні положення договірного права у багатьох випадках є універсальним правовим інструментом не тільки в цивільному, але і в інших галузях права. Адаптовані нами положення цивільного права для правового регулювання підстав та наслідків недійсності угод про неконкуренцію пропонуємо як один із варіантів вирішення цієї проблеми у трудовому праві.

Видається, що розглянуті у статті питання, рівно ж як і висловлені пропозиції щодо правового регулювання наслідків недійсності угод про неконкуренцію, сприятимуть правильному та ефективному реформуванню трудового законодавства.

1. Рим О.М. До питання про договірне регулювання обмеження конкуренції у трудовому праві/ О.М. Рим // Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку: Зб. тез наук. доп. за матер. III Міжн. наук.-практ. конф. (Луцьк, 23–24 березня 2007 р.) [уклад. М.Л. Варченко, Н.М. Гончарова, В.В. Мачіха, С.С. Савич, І.Ф. Урина]. – Луцьк: РВВ "Вежа" Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. – С. 373-374.

2. Рим О.М. Деякі аспекти захисту прав роботодавця на комерційну таємницю/О.М. Рим// Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління і права.- 2009.- № 2 (30).- С. 135 – 138.

3. Рим О.М. Чинне законодавство України про обмеження конкуренції у трудових правовідносинах/О.М. Рим// Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м.Харків, 22-23 квітня 2009 р./ За ред. В.В. Жернакова.- Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009.- С. 250 – 252.

4. Рим О.М. Підстави для визнання недійсними угод про обмеження конкуренції у трудових правовідносинах/ О.М. Рим // Вісн. Львів. ун-ту. – 2007. – Сер. юрид. – Вип. 44. – С. 207–212.

5. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому трудовому праву: автореф. дис.на соискание учёной степени канд. юрид. наук/ Ю.Ф. Ильин. – Воронеж, 1971. – 18 с.

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

7. Кучер В.О. Нікчемні правочини: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право»/ В.О. Кучер. – Л., 2004. – 22 с.

8. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права/ М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - СПб.: Изд-во Р. Асланова „Юридический центр Пресс", 2006. – 940 с.

Рим О.М. Наслідки визнання недійсними угод про неконкуренцію у трудових правовідносинах

Стаття присвячена теоретичним та практичним аспектам нормативно-правового регулювання умов чинності угод про неконкуренцію у трудових правовідносинах. Обгрунто-

вується необхідність законодавчого закріплення підстав для визнання недійсними обмежувальних угод у трудовому праві та наслідків їх недійсності.

Ключові слова: трудові правовідносини, угода про неконкуренцію, недійсність угоди про неконкуренцію.

Рим О.М. Последствия признания недействительными соглашений о неконкуренции в трудовых правоотношениях

Статья посвящена проблемам недействительности соглашений о неконкуренции. Вносится предложение определить в законодательстве последствия недействительности как соглашения о неконкуренции в целом, так и некоторых его условий. Адаптация положений гражданского права для правовой регуляции оснований и последствий недействительности соглашений о неконкуренции предлагается как один из вариантов решения этой проблемы в трудовом праве.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, соглашение о неконкуренции, недействительность соглашения о неконкуренции.

Rym O.M. Consequences of the invalidity of the non-competition agreements in labour legal relationships

The article is devoted to the problems of invalidity of non-conpetition agreements. It is proposed to establish in legislation the consequences of invalidity of both non-conpetition agreements on the whole and some its terms. Adaptation of positions of civil law for the legal adjusting of grounds and consequences of invalidity of non-conpetition agreements is offered as possible way for the resolving of this problem in labour law.

Keywords: legal labour relations, noncompetition agreement, invalidity of noncompetition agreement.