

ЛУЦЕНКО О. Є.,

кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК [349.22:331.106]:347.441.83

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.1.28>

НЕДІЙСНІСТЬ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ТА ЇХ УМОВ: СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЧИ ЦИВІЛЬНОГО?

У статті розкривається сутність та підґрунтя недійсності умов трудового договору, а саме погіршення становища працівників порівняно з законодавством України про працю. Авторкою виявлено, що встановлення підприємством, установою, організацією в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів у трудових договорах чи інших угодах додаткових, порівняно із законодавством, трудових чи соціально-побутових пільг для працівників не може бути підґрунтям для визнання таких умов недійсними.

Авторка встановила, що виключно працівник має право ставити питання про недійсність умов трудового договору, які погіршують його становище порівняно з законодавством України про працю. З вищезазначеного випливає, що чинним трудовим законодавством взагалі не передбачена можливість визнання недійсним трудового договору за позовом роботодавця.

У статті акцентується, що наразі законодавство про працю не передбачає будь-яких юридичних наслідків для сторін у разі недодержання ними письмової форми трудового договору у визначених випадках. Зокрема, на думку авторки, це не може бути підставою для визнання цього договору недійсним. Порушення порядку укладення трудового договору також не тягне недійсність самого трудового договору.

У випадках укладення контракту з працівником, який не належить до категорії працівників, з якими відповідно до законів може укладатися контракт, складений та підписаний сторонами письмовий документ з такою назвою не може набути правового режиму контракту. Однак він все рівно буде підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Такий контракт може бути визнано недійсним лише в тій частині, що погіршує становище працівника порівняно з чинним законодавством. Тобто, по суті, він має трансформуватися у звичайний трудовий договір, укладений на невизначений строк. При цьому мають бути збережені умови, що передбачають додаткові порівняно із законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

Застосування норм цивільного законодавства про недійсність до трудових договорів та їх умов є недопустимим. Відповідно до норм чинного трудового законодавства трудовий договір не прирівнюється до правочину в розумінні ст. 202 ЦК України, тому трудовий договір не можна визнати недійсним з підстав, визначених статтями 203 та 215 ЦК України.

Ключові слова: *сфера дії трудового права, трудовий договір, умови трудового договору, недійсність трудового договору, співвідношення трудового та цивільного права, аналогія закону.*



Lutsenko O. Ye. Invalidity of employment agreements and their terms: scope of labor or civil law?

The article reveals the essence and grounds for the invalidity of the terms of an employment agreement, namely the deterioration of the position of employees compared to the labor legislation of Ukraine. The author found that the establishment by an enterprise, institution, or organization within its powers and at its own expense in employment agreements or other agreements of additional, compared to the legislation, labor or social and household benefits for employees cannot be a basis for recognizing such terms as invalid.

The author established that only the employee has the right to raise the issue of the invalidity of the terms of an employment agreement that worsens his position compared to the labor legislation of Ukraine. The above shows that the current labor legislation does not allow recognizing an employment agreement as invalid at the employer's claim.

The article emphasizes that currently, the labor legislation does not provide for any legal consequences for the parties in the event of their failure to comply with the written form of the employment agreement in certain cases. In particular, in the author's opinion, this cannot be a basis for recognizing such an agreement as invalid. Violating the procedure for concluding an employment agreement also does not entail the invalidity of the employment contract itself.

In cases of concluding a contract with an employee who does not belong to the category of employees with whom, in accordance with the laws, a contract may be concluded, a written document drawn up and signed by the parties with such a title cannot acquire the legal status of a contract. However, it will still be the basis for the emergence of employment relations between the employee and the employer. Such a contract may be declared invalid only in that part that worsens the employee's position compared to the current legislation. That is, in essence, it should be transformed into a regular employment agreement concluded for an indefinite period. At the same time, the conditions that provide additional labor and social and household benefits for employees compared to the legislation must be preserved.

The application of the norms of civil law on invalidity to employment agreements and their terms is inadmissible. According to the current labor law standards, an employment agreement is not equated to a transaction within the meaning of Art. 202 of the Civil Code of Ukraine, therefore, an employment agreement cannot be declared invalid on the grounds specified in Articles 203 and 215 of the Civil Code of Ukraine.

Key words: *scope of labor law, employment agreement, terms of an employment agreement, invalidity of an employment agreement, correlation of labor and civil law, analogy of law.*

Вступ. В умовах ускладнення розширення сфери дії трудового права стає актуальним питання про розвиток міжгалузевих зв'язків, які визначаються як відносини взаємної залежності, обумовленості та спільності між різними галузями права, включаючи їх окремі інститути. У той же час можливі й зворотні ситуації, коли замість комплексного регулювання законодавець навмисно відмовляється від застосування інституцій, які вкорінилися у межах однієї галузі, але дещо не підходять за змістовним навантаженням до іншої. Однією з таких категорій є категорія «недійсність договору».

Порядок визнання трудового договору недійсним загалом не регламентований чинним трудовим законодавством. Як наслідок, як у теорії трудового права, так і на практиці немає єдності до визначення підстав, умов та наслідків визнання трудового договору чи його умов недійсними. Недійсність договорів та їх умов як наукова концепція добре розвинена



вченими-цивілістами, тоді як у трудовому праві цим питанням увага практично не приділяється, у результаті наукова концепція у трудо-правовій науці про недійсність базується на надбаннях саме цивілістів. Утім, на наше переконання, введення у трудове законодавство норм про недійсність трудового договору чи розповсюдження за аналогією норм цивільного законодавства поставить під сумнів принцип стійкості трудових правовідносин, який властивий трудовому праву та гарантує захист інтересів виробництва та охорону прав працівників.

У трудовому праві недійсність трудового договору та його умов пов'язується із погіршенням становища працівника, що й досі не знайшло вичерпного тлумачення та роз'яснення, що породжує безліч прикладних проблем та трудових спорів. На практиці можна зустріти позицію, що недійсність трудового договору та його умов пов'язується з такими обставинами, як, наприклад, порушення правил прийому на роботу чи недотримання форми договору. Крім цього, при визнанні трудового договору недійсним він повинен вважатися таким з моменту його укладання, а це породжує ще більше питань – як бути із записом у трудовий книжці працівника, зі стажем тощо, ці питання, незважаючи на тривалий час існування ст. 9 КЗпП України, й досі залишаються невирішеними.

Постановка завдання. Відтак, ця стаття покликана розкрити власне бачення авторки на ті умови, які можна вважати такими, що погіршують становище працівників, а також надати поштовх для подальших комплексних розробок концепції недійсності трудового договору та його умов.

Результати дослідження. Відповідно до ст. 9 КЗпП України «умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними» [1]. При цьому нормотворець у ст. 9 КЗпП України [1] не розкриває зміст терміну «недійсність» та правової конструкції «погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю». С. Вавженчук вважає, що «...таке погіршення становища працівника окреслює факт порушення суб'єктивного права та факт явної загрози порушення суб'єктивного права працівника. Тому розглядуваний спосіб захисту можливо застосовувати у разі: 1) порушення суб'єктивного трудового права працівника; 2) явної загрози порушення суб'єктивного права працівника» [2, с. 71].

У разі погіршення умов трудового договору і виникнення спору, працівник вправі вимагати від роботодавця надання йому відповідних передбачених законодавством та колективним договором пільг і гарантій, навіть якщо він попередньо будь-яким чином та в будь-якій формі від них відмовлявся. Орган, що вирішуватиме цей спір, має визнати недійсними будь-які умови трудового договору, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством України про працю, незалежно від того, ким такі умови були ініційовані. Тобто сам трудовий договір залишається чинним, але в ньому замість умов, визнаних недійсними, діятимуть так звані похідні умови, встановлені законодавством про працю та колективним договором. Крім того, в разі виявлення таких випадків відповідним органом, що здійснює контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю, це має визнаватися порушенням трудового законодавства з боку роботодавця. У такий спосіб законодавець захищає трудові права та законні інтереси працівника від можливих зловживань з боку роботодавця.

Водночас відповідно до ст. 9¹ КЗпП України [1] роботодавці в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників. Тобто роботодавець за рахунок власних коштів може збільшувати порівняно із законодавством тривалість відпусток, чи, навпаки, зменшувати тривалість робочого часу, надавати додаткові вихідні дні тощо. Слід зазначити, що бюджетні підприємства не завжди можуть встановлювати такі додаткові трудові й соціально-побутові пільги для працівників, оскільки вони, зазвичай, мають обмежений фонд заробітної плати, який формується з урахуванням мінімальних обов'язкових пільг і гарантій, передбачених трудовим законодавством. Утім, дуже часто, як наслідок, зі спливом часу правонаступники роботодавців, або ж під час ліквідаційних процедур такі умови різні суб'єкти намагаються у судовому порядку визнати недійсними. Так, Уповноважена особа Фонду гарантування вкладів фізичних осіб на ліквідацію ПАТ «Всеукраїнський



Акціонерний Банк» (позивач) звернувся до суду про визнання трудового договору недійсним, за яким були змінені умови оплати праці працівника (відповідача). Відповідно до п. 4.1 укладеного між ними Трудового договору: за виконання обов'язків за цим договором працівникові встановлюється і виплачується щомісячно в порядку, встановленому внутрішніми документами роботодавця, заробітна плата в національній валюті України в розмірі 12 220 грн. до оподаткування. Згідно із п. 4.2 Трудового договору: працівникові повинна бути нарахована та виплачена додаткова заробітна плата в розмірі 36 660 грн. Згідно із п. 6.1 Трудового договору: договір набув чинності з моменту його підписання сторонами і діє протягом невизначеного строку. Позивач вважав, що така додаткова заробітна плата не мала встановлюватися, а тому ця умова має визнатися недійсною. Суд зазначив, що встановлення підприємством, установою, організацією в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів у трудових договорах чи інших угодах додаткових, порівняно із законодавством, трудових чи соціально-побутових пільг для працівників, тобто, які покращують їх становище, не може бути підґрунтям для визнання таких умов недійсними. Тому, суд обґрунтовано дійшов висновку, що встановлення для працівника додаткових умов оплати праці, які покращують його становище, не може бути приводом для визнання трудового договору недійсним [3].

У цьому контексті привертає увагу ще одне питання – який саме суб'єкт має право звертатися до суду із позовом про визнання трудового договору чи його умов недійсними? На наше переконання, варто погодитися із справедливими позиціями судів, що «чинний КЗпП України [1] передбачає єдиний випадок недійсності умов трудового договору, а саме погіршення становища працівників порівняно з законодавством України про працю. Однак ця норма дає право виключно працівникові ставити питання про недійсність умов трудового договору, які погіршують його становище порівняно з законодавством України про працю. З вищезазначеного випливає, що чинним трудовим законодавством взагалі не передбачена можливість визнання недійсним трудового договору за позовом роботодавця, а тому позови роботодавців щодо визнання трудового договору задоволенню не підлягають [4].

Визнання трудового договору недійсним у частині визначення строку

Зі ст. 23 КЗпП України [1] випливає, що за загальним правилом трудовий договір має укладатися безстроково. Строковий трудовий договір відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України [1] укладається тоді, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Пленум Верховного Суду України в постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 [5] зазначив, що «укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку. Тобто такий договір на вимогу працівника судом може бути визнано укладеним на невизначений строк». Наведемо приклад із судової практики. Так, позивач (працівників) зазначив, що строкові трудові договори із зовнішнім сумісником лікарем-патологоанатомом за 2014 та 2015 роки укладені на підставі його заяв, в яких останній просив укласти саме строкові трудові договори на один рік, а тому вимоги відповідача про необхідність укладення в даному випадку безстрокового трудового договору є необґрунтованими, оскільки укладення строкових трудових договорів не суперечить положенням ст. 39¹ КЗпП України [1]. Відповідач – Управління Держпраці у Черкаській області подало заперечення проти адміністративного позову, в яких зазначило, що трудовий договір неодноразово переукладався, доказів неможливості укладення трудового договору з ним на невизначений термін адміністрацією Черкаської центральної районної лікарні не надано, а тому слід вважати, що трудовий договір із лікарем-патологоанатомом укладений на невизначений строк. Суд визнав необґрунтованими доводи відповідача про недійсність умов строкового трудового договору в силу положень ст. 9 КЗпП України [1], оскільки наведена стаття визначає, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Натомість у такому випадку ч. 2 ст. 23 КЗпП України [1] безпосередньо передбачає можливість укладення строкового трудового договору за наявності інтересів



працівника, а тому будь-яке твердження про погіршення становища працівника, який самостійно виявив бажання укласти строковий трудовий договір, є безпідставним [6].

Протилежний приклад – позивач, до моменту переведення його на умови строкового договору, був прийнятий на роботу безстроково, що свідчить про визнання відповідачем наступних юридично значимих обставин: характер та/або умови виконуваної роботи не є сезонним; характер та/або умови виконуваної роботи не є тимчасовим; характер та/або умови виконуваної роботи не є такими, що вичерпуються своїм виконанням без подальшої потреби у такому виконанні. Отже, як вважає позивач, не існувало, не існує та не може існувати жодних об'єктивних обставин та юридичних підстав, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України [1], які дозволяли б відповідачеві встановлювати строкові трудові відносини з позивачем та, які унеможливлювали б існування між позивачем та відповідачем трудових відносин, встановлених на невизначений строк. Більше того, строковий трудовий договір не відповідав інтересам позивача, а був нав'язаний роботодавцем, як владним суб'єктом у відносинах влади та підпорядкування, якими є, за своєю сутністю, трудові відносини. Позивач в своїй заяві про прийом на роботу не просив встановити строкові трудові відносини на визначений строк [7].

Законодавством про працю передбачено випадки, коли укладені строкові договори за певних умов вважатимуться такими, що укладені на невизначений строк, або їх дія буде продовженою на невизначений строк автоматично. У таких випадках визнання такого договору недійсним у частині визначення строку судом не вимагається, зокрема, ч. 1 ст. 39¹ КЗпП України [1] передбачено, що коли після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. А згідно з ч. 2 згаданої статті строкові трудові договори, переукладені один чи кілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України [1], вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Схожий підхід має застосовуватися і щодо тимчасових працівників. Так, переконані, якщо (а) тимчасовий працівник пропрацював понад встановлені для такої категорії працівників строки, і жодна зі сторін не зажадала припинення трудових відносин; (б) звільненого тимчасового працівника знову прийнято на роботу на те саме підприємство після перерви, яка не перевищує одного тижня, якщо при цьому строк його роботи до і після перерви загалом відповідно перевищує два або чотири місяці, то у цих випадках працівники не вважаються тимчасовими, тобто трудовий договір вважається недійсним в частині визначення строку, з дня першого укладення трудового договору.

Правові наслідки недодержання вимоги щодо письмової форми трудового договору

Трудовий договір може укладатися як в усній, так і в письмовій формі. У певних випадках, передбачених ст. 24 КЗпП України [1], з метою ґрунтовного забезпечення захисту працівником своїх трудових прав і законних інтересів дотримання письмової форми є обов'язковим. Окрім того, письмовий договір може укладатися і в інших випадках, передбачених законодавством. Утім, наразі законодавство про працю не передбачає будь-яких юридичних наслідків для сторін у разі недодержання ними письмової форми трудового договору у визначених випадках. Зокрема, на наше переконання, це не може бути підставою для визнання цього договору недійсним. Однак у разі виявлення відповідним державним органом, що здійснює контроль за дотриманням законодавства про працю, факту невиконання вимог ст. 24 КЗпП України [1] щодо обов'язковості укладення трудового договору в письмовій формі це може слугувати підставою для такого органу вжити до роботодавця передбачених законом заходів впливу як до порушника трудового законодавства, зокрема, такий орган може зробити роботодавцеві припис про потребу укладення договору в письмовій формі та притягти винних посадових осіб роботодавця до адміністративної відповідальності.

Визнання недійсними умов праці за контрактом

Контракт відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України [1] є «особливою формою трудового договору, в якому термін його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (зокрема матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови



розірвання договору (зокрема дострокового) можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України». Міністерство праці та соціальної політики України у своєму листі «Щодо контрактної форми трудового договору та переліку законів, якими дозволено її застосування» від 06.05.2000 р. № 06/2-4/66 [8] роз'яснює, що «роботодавець може вимагати від працівника укладення контракту лише тоді, коли той належить до категорії працівників, які відповідно до законів працюють за контрактом. Укладення контракту у випадках, не передбачених законами України, не дозволяється, оскільки це знижує рівень соціальної захищеності працівників. Порушення цих вимог відповідно до ст. 9 КЗпП України [1] може бути підставою для визнання недійсними умов праці за контрактом як таких, що погіршують становище працівника, а також притягнення винних посадових осіб до адміністративної відповідальності».

Іншими словами, у випадках укладення контракту з працівником, який не належить до категорії працівників, з якими відповідно до законів може укладатися контракт, складений та підписаний сторонами письмовий документ з такою назвою не може набути правового режиму контракту. Однак він все рівно буде підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Такий контракт може бути визнано недійсним лише в тій частині, що погіршує становище працівника порівняно з чинним законодавством. Тобто, по суті, він має трансформуватися у звичайний трудовий договір, укладений на невизначений строк. При цьому мають бути збережені умови, що передбачають додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Так, у судовій справі суд установив, що чинним законодавством на момент укладення з позивачкою, яка працювала у відповідача двірником, не було передбачено можливості оформлення з таким працівником трудового договору шляхом укладення контракту. З огляду на викладене суд дійшов обґрунтованого висновку, що укладенням контрактів, як трудових договорів, а, відповідно, і визначеними в них умовами, зокрема щодо строку їх дії, погіршується становище працівника порівняно з законодавством України про працю, а тому такі умови є недійсними, як це передбачено ст. 9 КЗпП України [1]. Так як недійсність цих умов трудового договору встановлена законом, то він є недійсним (нікчемним) в цій частині. Недійсності умов контракту щодо строку дії трудового договору, призводить до того, що і звільнення позивача у зв'язку із закінченням строку дії контракту проведено незаконно [9].

Визнання недійсними фіктивних трудових договорів

У судовій практиці відомі випадки укладення фіктивних трудових договорів, тобто коли роботодавець чи посадова особа роботодавця, яка наділена компетенцією укладення трудових договорів, за попередньою домовленістю (змовою) з певною фізичною особою укладає з останньою трудовий договір без наміру фактично виконувати роботу за цим договором. Метою укладення такого договору часто буває незаконне отримання фіктивним працівником заробітної плати за цим договором та набуття відповідного трудового (страхового стажу). У випадку виявлення такого факту такий трудовий договір у судовому порядку має бути визнано недійсним у повному обсязі, а винні особи мають бути притягнуті до кримінальної відповідальності.

Приміром, у судовій справі [10] позивач доводив, що «... трудовий договір укладений з порушенням чинного законодавства, без наміру виконувати передбачені в ньому обов'язки, оскільки в ньому не визначені всі суттєві умови праці та договір не міг бути укладений на певний строк. Посилаючись на норми Цивільного кодексу України укладений трудовий договір є фіктивним правочином (фіктивним трудовим договором) і позивач просив визнати його недійсним як оспорюваний правочин. Вважав, що норми ЦК України [11] регулюють трудові договори в певній частині. Однак суд зазначив, що відповідно до ст. 1 ЦК України [11] цивільним законодавством регулюються особисті немайнові та майнові відносини (цивільні відносини), засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні та майновій самостійності їх учасників. Відповідно до ст. 4 КЗпП України [1] законодавство про працю складається з КЗпП України [1] та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Трудовий договір не є цивільно-правовим договором, оскільки трудове і цивільне



право є самостійними галузями, що мають різні предмети і методи регулювання відносин, тому до трудового договору не можуть застосовуватися норми Цивільного кодексу України, які регулюють підстави визнання фіктивних і оспорюваних правочинів недійсними. Більше того, суд дійшов висновку, що порушення порядку укладення трудового договору не тягне недійсність самого трудового договору. Відтак, суд відмовив у задоволенні позову. Окрім цього, суд акцентував ще й на тому, що «відповідно до норм чинного трудового законодавства трудовий договір не прирівнюється до правочину в розумінні ст. 202 ЦК України [11], що нормами чинного трудового законодавства не передбачена можливість визнання трудового договору чи контракту недійсним з підстав, визначених статтями 203 та 215 ЦК України [11]» [12]. Застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин є недопустимим, а оскільки чинне трудове законодавство України взагалі не передбачає підстав для визнання трудового договору недійсним. Таким чином, у суду не було правових підстав для визнання зазначеного трудового договору недійсним [13].

У деяких же інших випадках суди навпаки зазначають: «так як КЗпП України [1] не передбачені підстави для визнання трудового договору недійсним, то відповідно до правил аналогії закону до вирішення спору слід застосовувати ст. 215 ЦК України [11]. Відповідно до ч. 1 ст. 215 ЦК України [11] підставою недійсності правочину є недодержання в момент вчинення правочину стороною (сторонами) вимог, які встановлені частинами 1–3, 5 та 6 ст. 203 цього Кодексу [11] (зміст правочину не може суперечити цьому Кодексу, іншим актам цивільного законодавства, а також інтересам держави і суспільства, його моральним засадам; особа, яка вчиняє правочин, повинна мати необхідний обсяг цивільної дієздатності; волевиявлення учасника правочину має бути вільним і відповідати його внутрішній волі; правочин має бути спрямований на реальне настання правових наслідків, що обумовлені ним; правочин, що вчиняється батьками (усиновлювачами), не може суперечити правам та інтересам їхніх малолітніх, неповнолітніх чи непрацездатних дітей). Відповідно до ч. 2 ст. 215 ЦК України [11] недійсним є правочин, якщо його недійсність встановлена законом (нікчемний правочин). У цьому разі визнання такого правочину недійсним судом не вимагається. Згідно із ч. 3 ст. 215 ЦК України [11] якщо недійсність правочину прямо не встановлена законом, але одна зі сторін або інша заінтересована особа заперечує його дійсність на підставах, встановлених законом, такий правочин може бути визнаний судом недійсним (оспорюваний правочин). Відтак, суди вважають, що не доведення підстав, передбачених ст. 215 ЦК України [11] та не надання відповідних доказів, дає підґрунтя для відмови для визнання недійсним трудового договору [14]. Виходячи із такого підходу, правові наслідки недійсності трудового договору настають відповідно до ст. 216 ЦК України [11], зокрема: (а) недійсний трудовий договір не створює юридичних наслідків, окрім тих, що пов'язані з його недійсністю; (б) кожна зі сторін зобов'язана повернути другій стороні в натурі все, що вона одержала на виконання цього договору; (в) якщо у зв'язку із укладенням недійсного трудового договору другій стороні або третій особі завдано збитків та моральної шкоди, вони підлягають відшкодуванню винною стороною.

Висновки. Встановлення підприємством, установою, організацією в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів у трудових договорах чи інших угодах додаткових, порівняно із законодавством, трудових чи соціально-побутових пільг для працівників не може бути підґрунтям для визнання таких умов недійсними.

Чинний КЗпП України передбачає єдиний випадок недійсності умов трудового договору, а саме погіршення становища працівників порівняно з законодавством України про працю. Це дає право виключно працівникові ставити питання про недійсність умов трудового договору, які погіршують його становище порівняно з законодавством України про працю. З вищезазначеного випливає, що чинним трудовим законодавством взагалі не передбачена можливість визнання недійсним трудового договору за позовом роботодавця.

Наразі законодавство про працю не передбачає будь-яких юридичних наслідків для сторін у разі недодержання ними письмової форми трудового договору у визначених випадках. Зокрема, на наше переконання, це не може бути підставою для визнання цього договору



недійсним. Порушення порядку укладення трудового договору також не тягне недійсність самого трудового договору.

У випадках укладення контракту з працівником, який не належить до категорії працівників, з якими відповідно до законів може укладатися контракт, складений та підписаний сторонами письмовий документ з такою назвою не може набути правового режиму контракту. Однак він все рівно буде підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Такий контракт може бути визнано недійсним лише в тій частині, що погіршує становище працівника порівняно з чинним законодавством. Тобто, по суті, він має трансформуватися у звичайний трудовий договір, укладений на невизначений строк. При цьому мають бути збережені умови, що передбачають додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Відповідно до норм чинного трудового законодавства трудовий договір не прирівнюється до правочину в розумінні ст. 202 ЦК України, тому трудовий договір не можна визнати недійсним з підстав, визначених статтями 203 та 215 ЦК України. Отже, у цьому контексті застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин є недопустимим.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
2. Вавженчук С. Визнання угод недійсними у трудовому праві України (частина 1). *Підприємництво, гос-во і право*. 2021. № 2. С. 69-74.
3. Ухвала Апеляційного суду м. Києва від 30.06.2016 р. Справа № 22-ц/796/8416 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/58809691>
4. Ухвала Судової колегії судової палати у цивільних справах апеляційного суду Луганської області від 12 лютого 2014 року Справа № 414/1828/13-ц Провадження № 22ц/782/5608/13 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/37125193>
5. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
6. Постанова Черкаського окружного адміністративного суду від 18 листопада 2016 року справа № 823/1427/16 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/62939740>
7. Рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 17 квітня 2019 року Справа № 760/408/19 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81472295>
8. Щодо контрактної форми трудового договору та переліку законів, якими дозволено її застосування: лист Міністерства праці та соціальної політики України від 06.05.2000 р. № 06/2-4/66 URL: https://docs.dtki.ua/doc/v4_66203-00
9. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 січня 2013 року № 6-40556св12 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/28842867>
10. Рішення Новозаводського районного суду міста Чернігова від 07 травня 2008 року м. Чернігів Справа № 2-602/08 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/1928347>
11. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Ст. 461.
12. Ухвала Апеляційного суду м. Києва від 30.06.2016 р. Справа № 22-ц/796/8416 /2016 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/58809691>
13. Рішення Апеляційного суду Чернігівської області від 12 листопада 2008 року Справа № 22ц-1701/2008 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/2694510>
14. Рішення Придніпровського районного суду 01 липня 2015 року Справа № 711/3524/15-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/46492403>

