

Вавженчук С.Я., д.ю.н., професор,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

ВИЗНАННЯ УГОД НЕДІЙСНИМИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: РЕТРОСПЕКТИВНИЙ ЗРІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Визнання угод недійсними в трудовому праві завжди приваблювало погляди теоретиків та практиків через практичну витребуваність цього способу захисту в процесі реалізації механізму захисту трудових прав у різні епохи розвитку трудового права. Щоб належним чином проаналізувати визнання угод недійсними у трудовому праві, зрозуміти логіку законодавця при формуванні відповідних норм на різних етапах розвитку трудового права потрібно окреслити ретроспективний аспект цього питання.

Визнання угод недійсними, як міра захисту, була відома ще дореволюційному трудовому праву. У першу чергу варто згадати Правила про винагороду потерпілих внаслідок нещасних випадків робітників і службовців, а так само членів їхніх родин на підприємствах фабрично-заводської, гірничої та гірничозаводської промисловості від 2 червня 1903 р., де в п. 4 зазначалося, що всякі, що передували нещасному випадку (ст. 1), угоди, які хиляться до обмеження права на винагороду або її розмірів, визнаються недійсними [1]. Тотожна норма містилася пізніше в розд. 4 гл. 7 ст. 544 Статуту про промислову працю 1913 р. [2] На рівні кодексу недійсність угод про працю була зафіксована лише в 1922 р. У Кодексі законів про працю 1922 р. законодавець розширив положення, що регламентують недійсність угод про працю. Відповідно до ст. 4 Кодексу законів про працю 1922 р. усі договори та угоди про працю, що погіршують умови праці порівняно з постановами цього Кодексу, є недійсними [3]. Таким чином, Кодекс законів про працю 1922 р. дозволяв визнавати недійсними не лише угоди про працю але, в цілому, договори про працю [4, с. 323].

Концептуально наведена норма значно ширша, ніж модель недійсності, що відображена в положеннях сучасного КЗпП України. Справа у тому, що ст. 9 КЗпП України, що регламентує недійсність, сфокусована законодавцем так, що дозволяється визнавати недійсними лише умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю та забороняє визнавати недійсним трудовий договір в цілому.

Аналіз положень Кодексу законів про працю 1922 р. дає підстави для висновку про те, що у ньому зафіксовано окремі спеціальні норми в ст. 28,

яка розміщена у гл. 5 «Про трудові договори». Саме ця ст. 28 безпосередньо стосувалася недійсності умов трудового договору. Відповідно до ст. 28 Кодексу законів про працю 1922 р. недійсні умови трудового договору, що погіршують становище працівника порівняно з умовами, встановленими законами про працю, умовами колективного договору та правилами внутрішнього розпорядку, що поширюються на це підприємство або установу (статті 4, 15, 19 і статті 52–55), а також умовами, що схиляються до обмеження політичних і загальногромадянських прав трудящих [3]. Вказана норма доволі неоднозначна з точки зору методології побудови та законодавчої техніки. З одного боку, вона дає можливість визнати недійсними умови трудового договору, виходячи з широкого спектра підстав. Адже законодавець зазначив, що така недійсність умов залежить від погіршення становища працівника порівняно з умовами, встановленими: 1) законами про працю; 2) колективним договором; 3) правилами внутрішнього розпорядку. Крім цього, законодавець зафіксував доволі прогресивну норму, яка передбачала, що умови трудового договору будуть визнаватися недійсними, якщо вони мають ознаки обмеження: 1) політичних прав працівників; 2) загальногромадянських прав працівників. З іншого боку, навряд чи можна допустити, що умови трудового договору будуть суперечити правилам внутрішнього розпорядку роботодавця. Адже останні встановлюються в односторонньому порядку на підставі волі роботодавця. До того ж така норма містить й інші недоліки. У цьому плані варто звернути увагу на точку зору висловлену К.М. Варшавським, який вірно підкреслив, що в разі коли КЗпП 1922 р. зазначає, що працівники та службовці отримують при звільненні внаслідок ліквідації підприємства вихідну допомогу в розмірі двотижневого заробітку, то в трудовому договорі можна закріпити виплату більшого розміру, але не можна скоротити цю виплату до розмірів тижневого заробітку або передбачити повну відмову від неї [5, с. 73]. Крім цього легко помітити, що положення ст. 28 КЗпП 1922 р. не давали можливості застосувати недійсність до трудового договору в цілому. Такий підхід до формування ст. 28 КЗпП 1922 р. не корелює з підходом формування ст. 4 КЗпП 1922 р. Справа у тому, що у ст. 4 КЗпП 1922 р. законодавець дозволяє визнавати недійсними як угоди, так і договори про працю недійсними [4, с. 324], про що не можна не зауважити.

Отже, у КЗпП 1922 р. інститут недійсності сформований не досить збалансовано, адже відсутня балансова кореляція відповідних норм ст. 4 та норм ст. 28. Разом із цим варто зафіксувати, що «право змісту», яке відображене у ст. 4 КЗпП 1922 р. сформоване більш вдало, адже дає можливість визнавати недійсними не лише угоди в трудовому праві але договори про працю недійсними. Втім, все ж таки варто підкреслити, що

механізм недійсності не виписаний законодавцем системно. Як наслідок, концепція недійсності, що зафіксована у дореволюційному трудовому законодавстві, КЗпП 1922 р. потребує переосмислення у ключі можливості сформувавши на рівні нового Трудового кодексу систему норм, що регламентувала б визнання не лише умов трудового договору недійсними але й в цілому трудового договору недійсним (за певних умов), та передбачала визнання недійсними угод в трудовому праві (які все більше з'являються у сучасній трудо-правовій матерії), правові наслідки такої недійсності.

Література

1. Полное собрание законов. 1903. Собр. III. Т. XXIII. Отд. 1. № 23060.
2. Свод законов. 1913. Т. XI, ч. 2. Ст. 1–228, 541–597.
3. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. 1918. № 87–88. Ст. 905.
4. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник 3-є вид. перероб та доп. Харків: Право, 2021. 592 с.
5. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. 180 с.

УДК 347.78(043.2)

Вахоньса Т., д.ю.н.,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ НОРМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ І ГІГІЄНИ ПРАЦІВНИКІВ

Норми, які регламентують диференційований підхід до регулювання безпеки і гігієни праці, були відомі ще до утворення Міжнародної організації праці. Підтвердженням цього є прийняття в 1906 році Бернської конвенції про заборону використання білого фосфору при виробництві сірників [1]. Необхідність прийняття таких норм полягає, перш за все, в особливій небезпеці, яку тягне за собою робота з певними матеріалами і речовинами. Нерідко необхідність їх запровадження була продиктована соціальними протестами, які виникали внаслідок професійних захворювань і виробничого травматизму, пов'язаного з використанням тих чи інших засобів виробництва.

Одним з перших актів МОП вважається Конвенція МОП № 13 «Про використання свинцевих білил в малярній справі» [2]. Аналіз цієї Конвенції дозволяє зробити висновок, що ранні акти Міжнародної організації праці не тільки спрямовані на закріплення конкретних