

АНУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

У статті розглядаються теоретичні і практичні проблеми інституту анулювання трудового договору, що є новелою у законодавстві України про працю. Проводиться аналіз механізму анулювання трудового договору, що передбачено законодавством Росії. Обґрунтовується особлива юридична природа інституту анулювання трудового договору, яка є відмінною від інших категорій, як-от розірвання і припинення трудового договору. На основі проведеного аналізу сформульовано пропозиції по вдосконаленню правового регулювання анулювання трудового договору у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: анулювання, трудовий договір, трудові правовідносини, припинення, розірвання, юридичний факт.

В статье рассматриваются теоретические и практические проблемы института аннулирования трудового договора, являющегося новеллой в законодательстве Украины о труде. Проводится анализ механизма аннулирования трудового договора, предусмотренного законодательством России. Обосновывается особая юридическая природа института аннулирования трудового договора, отличная от других категорий – таких, как прекращение и расторжение трудового договора. На основе проведенного анализа сформулированы предложения по усовершенствованию правового регулирования института аннулирования трудового договора в проекте нового Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: аннулирование, трудовой договор, трудовое правоотношение, прекращение, расторжение, юридический факт.

The article reveals theoretical and practical problems of the institution of annulment of labor agreement that is a novel of Ukrainian Labor law. Here has been analyzed the mechanism of annulment of labor agreement stipulated by Russian law. It substantiates a peculiar legal nature of the institution of annulment of labor agreement which is different to other categories such as the termination and the abrogation of labor agreement. On the basis of the analysis conducted there have been defined the propositions to improve the legal regulation of the institution of annulment of labor agreement in the draft of the Labor code of Ukraine.

Key words: annulment, labor agreement, labor legal relationship, termination of legal relationship, legal fact.

В Україні, як і в більшості держав світу, правовідносини найманої праці регулюються за допомогою норм трудового права, які знаходять своє закріплення у численних нормативно-правових актах, починаючи з Конституції України, міжнародно-правових актів, Кодексу законів про працю та інших законів України, до підзаконних, локальних актів і, звичайно, трудових договорів. На даний час відбувається певне переосмислення загальної концепції трудового права та її уточнення. Саме сьогодні є очевидним, що усталені підходи не в змозі адекватно реагувати на суспільні відносини у сфері найманої праці в умовах існуючої економічної ситуації. Змінюється механізм регулювання трудових відносин, удосконалюються методи цього регулювання, що тягне за собою зміну ролі та значення різних засобів правового регулювання, які використовуються суб'єктами правотворчості і правозастосування.

У сучасних умовах дослідження трудового договору, який традиційно розглядається як юридичний факт, підстава виникнення трудового правовідношення, набуває особливого значення у зв'язку з необхідністю, з одного боку, підвищення ефективності централізованого (перш за все законодавчого) регулювання трудових відносин, що закріплює певний рівень гарантій для працівників, а з іншого – максимального розширення договірної сфери для забезпечення реалізації законних прав та врахування інтересів різних суб'єктів трудового права.

Недостатня урегульованість питань укладення трудового договору на сьогодні викликає багато проблем у практичному застосуванні норм законодавства. Зокрема, чітко не визначено момент виникнення трудового правовідношення; залишається відкритим питання, що робити, коли трудовий договір або наказ про прийняття на роботу підписаний, але працівник так і не приступив до виконання трудових обов'язків тощо.

Таким чином, актуальність даного дослідження обумовлена необхідністю вироблення теоретичних положень і пропозицій, спрямованих на удосконалення норм трудового права, пов'язаних з укладенням та припиненням трудового договору, що з позицій теорії права є юридичним фактом, від якого прямо залежить виникнення та припинення трудових відносин.

Як зазначає професор П. Д. Пилипенко, трудовий договір має консенсуальний характер, тобто він вважається укладеним з моменту досягнення згоди між його сторонами щодо всіх істотних умов. Отже, для того, щоб вважатися підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, не обов'язково повинно бути присутнє реальне виконання обумовленої

сторонами роботи. Для цього достатньо заяви працівника та наказу чи розпорядження роботодавця¹.

Відповідно до частини третьої ст. 24 КЗпП України укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу². Таким чином, якщо на сьогодні за законодавством України факт укладення трудового договору пов'язується з виданням наказу чи розпорядження, то, наприклад, за ст. 68 Трудового кодексу Російської Федерації виданням останнього здійснюється лише оформлення прийняття на роботу на підставі укладеного трудового договору³. Крім того, трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Згідно з п. 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору, якщо робота проводилася за розпорядженням чи з відома роботодавця⁴.

Враховуючи наведене, можна зробити висновок, що за чинним законодавством України трудовий договір вважається укладеним за наявності таких умов: а) досягнення згоди сторін з приводу обов'язкових та додаткових умов трудового договору; б) надання працівником необхідних документів; в) укладення письмового трудового договору (у випадку, коли така форма трудового договору є обов'язковою); г) видання наказу (розпорядження) роботодавця про прийняття працівника на роботу чи фактичний допуск працівника до роботи.

Однак на практиці не рідко трапляються випадки, коли трудовий договір або наказ про прийняття працівника на роботу підписаний, але працівник з певних причин так і не приступив до виконання трудових обов'язків.

Чинний Кодекс законів про працю України не містить норми, яка б регламентувала поведінку роботодавця у випадку, якщо працівник не приступив до виконання трудових обов'язків у термін, визначений трудовим договором або наказом про прийняття на роботу.

Водночас, як вказують окремі дослідники, і саме видання наказу про прийняття на роботу не є достатнім для висновку про укладення трудового договору та виникнення трудових правовідносин, якщо сторонами не досягнуто згоди щодо умов праці або працівника фактично не допущено до її виконання або він сам не приступив до роботи. Виданий наказ у цьому разі може бути скасовано, хоча законодавство прямо не передбачає можливості скасування наказу про прийняття на роботу⁵.

Наука трудового права і законодавство про працю, встановлюючи перелік підстав припинення трудового договору, використовує на сьогодні три терміни: *припинення трудового договору*, *розірвання трудового договору*, *звільнення працівника*. Наведені категорії відрізняються за своїм змістом і несуть різне навантаження. Однак більшість вітчизняних вчених трудового права сходяться в поглядах щодо їх змісту. Термін «припинення трудового договору» за своїм змістом є більш широким поняттям порівняно з формулюванням «розірвання трудового договору», яке, як правило, пов'язане з наявністю волевиявлення (ініціативи) однієї чи обох сторін трудового договору. За визначен-

ням вчених С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, «припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору)⁶. При цьому припинення трудового договору може бути як за ініціативою працівника і/або роботодавця, так і за відсутності волевиявлення сторін трудового договору. Термін «звільнення» вживається тільки щодо працівника і застосовується частіше, коли згадується процедура припинення трудового договору.

Крім розглянутих вище категорій проект Трудового кодексу України містить поняття «анулювання трудового договору», що для вітчизняного трудового права є новелою, оскільки цей інститут не був відомий попереднім кодифікаціям трудового законодавства.

Анулювання (від лат. *annulo* – знищую) – відміна, оголошення недійсним якогось акта, договору, прав і повноважень⁷.

У теорії радянського трудового права проблема анулювання трудового договору була предметом обговорення, втім так і не отримала свого однозначного вирішення. Підставами для дискусії стала неоднозначна практика застосування трудового законодавства у випадках, коли працівник не приступив до роботи в обумовлений строк після укладення трудового договору, інакше кажучи, фактична реалізація трудових відносин не відбувалася⁸.

О. К. Безина, аналізуючи судову практику, ставила питання про заповнення прогалини у правовому регулюванні. Такою прогалиною називалися нерегульовані законом наслідки трудового договору, який не спричинив реалізацію трудових відносин. У цьому випадку роботодавці звільняли працівника або за прогул, або у зв'язку з тим, що працівник не приступив до роботи. Дослідниця запропонувала легалізувати особливі підстави розірвання нереалізованих трудових договорів. На її думку, підстави розірвання нереалізованого трудового договору і трудового договору, реалізація якого вже настала, не повинні збігатися. Таким чином, йшлося про розірвання трудового договору у зв'язку з відмовою сторін його реалізувати. При цьому О. К. Безина пропонувала у законодавчому порядку визначити правові наслідки відмови працівника від реалізації трудового договору залежно від причин такої відмови (поважних і неповажних). Водночас вона зазначала, що і роботодавець не повинен позбавлятися за певних обставин права відмовитися від реалізації трудового договору⁹.

Інше бачення цієї проблеми обґрунтував Р. З. Лівшиць. Він вважав, що у таких випадках наказ про зарахування на роботу відміняється і угода анулюється. Іншими словами, трудовий договір вважається неукладеним¹⁰.

На нашу думку, анулювання трудового договору некоректно відносити до різновиду його припинення, адже припинення трудового договору тягне за собою припинення трудового правовідношення, яке у даному випадку так і не виникло, а застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за прогул у такій ситуації взагалі буде неправомірним.

З метою вирішення цього питання Трудовий кодекс Російської Федерації одним із перших закріпив поняття анулювання трудового договору. Відповідно до ст. 61 Трудового кодексу РФ працівник повинен стати до виконання трудових обов'язків з дня, визначеного трудовим договором. Якщо у трудовому договорі не визначений день початку роботи, то працівник повинен стати до роботи на наступний робочий день після вступу договору в силу. Якщо працівник не став до роботи в день початку роботи, то роботодавець має право анулювати трудовий договір. Анульований трудовий договір вважається неукладеним. Анулювання трудового договору не позбавляє працівника права на отримання допомоги з обов'язкового соціального страхування при настанні страхового випадку в період з дня укладення трудового договору до дня його анулювання.

Як зазначалося вище, поняття анулювання трудового договору в законодавстві України нині відсутнє. У проекті Трудового кодексу України зроблена спроба врегулювати дане питання шляхом визначення в окремій статті обов'язку працівника стати до роботи.

Зокрема, в ст. 57 проекту вказується, що працівник зобов'язаний стати до роботи в день, визначений законодавством або трудовим договором, а якщо законодавством або трудовим договором цей день не встановлено – наступного дня після укладення трудового договору. Якщо працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві раніше отримані від нього гарантійні й компенсаційні виплати¹¹.

Пропонується доповнити зазначену норму проекту Трудового кодексу України в частині «технічного» оформлення механізму анулювання трудового договору і додати положення про те, що анулювання трудового договору відбувається шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця. Роботодавець повинен письмово повідомити працівника про анулювання трудового договору.

За змістом статті 57 проекту анулювання трудового договору може здійснюватися роботодавцем в односторонньому порядку. Для цього необхідна наявність таких умов:

- сплив установленого законом строку, в який працівник повинен був стати до роботи;
- відсутність поважних причин невиходу працівника на роботу у встановлений законом період.

Таким чином, працівникові надається можливість в односторонньому порядку обрати один з можливих варіантів поведінки:

- стати до роботи у строк, обумовлений трудовим договором чи законодавством;
- стати до роботи за наявності поважних причин пізніше встановленого договором строку;
- відмовитися від виконання ним трудових обов'язків, передбачених трудовим договором, тобто взагалі не розпочати роботу.

На випадок, коли працівник не став до роботи у встановлений строк без поважних причин, законодавець передбачає для роботодавця право відмовити працівникові в наданні роботи. При цьому, як зазначається у проекті, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві раніше отримані від нього гарантійні й компенсаційні виплати. Водночас постає питання, як повинен діяти роботодавець, коли працівник з поважних причин вийшов на роботу пізніше встановленого строку? Крім того, які саме причини слід розглядати як поважні, який критерій їх поважності чи неповажності?

Видається, що наведена редакція норми проекту Трудового кодексу може викликати певні питання при її реалізації на практиці, у зв'язку з чим необхідно чітко визначити, по-перше, які причини слід розцінювати як поважні, і, по-друге, як повинен діяти роботодавець у випадку, коли працівник став до роботи пізніше передбаченого трудовим договором строку з поважних причин. Чи слід переукладати в цій ситуації трудовий договір з працівником, вносити до нього зміни, видавати відповідний наказ про зміну дати початку роботи?

На думку автора, у випадку, коли працівник став до виконання трудових обов'язків пізніше встановленого трудовим договором строку (за наявності поважних причин), роботодавець не має права укладати новий (другий) трудовий договір, оскільки не анульований перший. У такому разі пропонується наділити роботодавця правом одностороннього внесення змін до трудового договору в частині зміни часу початку роботи з виданням відповідного наказу.

Таким чином, проведене дослідження інституту анулювання трудового договору дало змогу виявити існуючі прогалини у сучасному трудовому законодавстві та сформулювати пропозиції, спрямовані на удосконалення проекту Трудового кодексу України у питаннях виникнення та припинення трудових правовідносин.

1. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – С. 38. **2.** Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. **3.** Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // www.trkodeks.ru **4.** Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 // Вісник Верховного Суду України. – 1998. – № 3. **5.** Науково-практичний коментар до законодавства про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 6-те вид., доп. і перероб. – К.: А. С. К., 2006. – С. 175. **6. Прилишко С.М., Ярошенко О.М.** Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб і доп. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2009. – С. 354. **7.** Юридическая энциклопедия / Отв. ред. Б. Н. Топорнин. – М.: Юристъ, 2001. – С. 42. **8. Лушикова М. В., Лушиков А. М.** Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 636. **9. Безина А. К.** Вопросы теории трудового права и судебная практика. – Казань: КГУ, 1976. – С. 9–19. **10. Лившиц Р. З.** Правовые средства формирования производственных коллективов // Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. – М., 1972. – С. 30. **11.** Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4 грудня 2007 року, прийнятий у першому читанні 18 лютого 2008 року // <http://www.rada.gov.ua>.