

УДК 349.2(477)

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.2.12>**Сергій Вавженчук,**

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID ID: 0000-0002-6968-6720

## ВИЗНАННЯ УГОД НЕДІЙСНИМИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ (ЧАСТИНА 1)

Стаття присвячена генезі та проблемам правової регламентації такого способу захисту трудових прав, як визнання угод недійсними в трудовому праві України. Автором проаналізовано регламентацію визнання угод недійсними у Правилах про винагороду потерпілих внаслідок нещасних випадків робітників і службовців, а так само членів їх родин, на підприємствах фабричнозаводської, гірничої та гірничозаводської промисловості від 2 червня 1903 р., Статуті про промислову працю 1913 р., Кодексі законів про працю РСФСР 1922 р., КЗпП України, Законі України «Про колективні договори і угоди». У статті автор звертає увагу, що в сучасному національному трудовому законодавстві недійсність трудових угод та угод у сфері праці доволі фрагментарно регламентовано. У першу чергу варто звернутися до КЗпП України. Втім, КЗпП України містить лише поодинокі правила щодо недійсності умов договорів про працю (ст. 9 КЗпП України) та колективного договору (ст. 16 КЗпП України). Також норма щодо недійсності умов колективних договорів або колективних угод міститься в ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди». Окреслений нормативний підхід в сьогоденних умовах звужує горизонт застосування такого відновлювального способу захисту, як визнання угод недійсними в трудовому праві, адже стосується лише умов договорів про працю та умов колективних договорів або колективних угод. Тобто з погляду застосування широкого інструментарію інституту недійсності можливе лише встановлення дефектів окремих частин договорів про працю (колективного договору), однак не можливо вирішувати долю договору про працю (колективного договору) загалом.

Також автором зазначається, що проблеми, пов'язані із дослідженням правової природи та реалізацією такого способу захисту, як визнання угод недійсними у трудовому праві, залишаються у вузькому фокусі національної трудо-правової доктрини. Досліджуючи інститут недійсності трудових угод, у цьому зв'язку неможливо не відмітити, що окремим проблемам визнання угод недійсними у трудовому праві як одному із складних напрямів наукового дослідження трудового права присвячено праці як радянських, так і сучасних дослідників, зокрема, М.О. Бару, О.К. Безіної, Ю.Ф. Львіна, В.М. Лебедева, О.С. Пашкова, Л.О. Сироватської та інших.

**Ключові слова:** способи захисту трудових прав, захист трудових прав, визнання угод недійсними, недійсність умов трудового договору, недійсність трудового договору, механізм захисту.

**Постановка проблеми.** Загалом трудове законодавство України широко відкрите для захисту трудових прав працівників, не створюючи при цьому примарної ілюзії поваги до прав працівника. Втім, неозброєним оком можливо помітити «прокрустове ложе» окремих норм трудового законодавства, що регламентують такий спосіб захисту, як визнання угод недійсними у трудовому праві. Саме такий стан речей створює гостру проблему в механізмі реалізації способів захисту трудових прав. Регламентація визнання угод недійсними в трудовому праві повинна опиратися передусім на вчення про захист трудових прав, що включає належне теоре-

тичне обґрунтування та потреби сучасного трудового права, адже ювелірна виваженість нормативно-правових норм, що регулюють захисні відносини у трудовому праві, впливає на тонкий баланс інтересів сторін у трудових відносинах.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми, пов'язані із дослідженням правової природи та реалізацією такого способу захисту, як визнання угод недійсними у трудовому праві, залишаються у вузькому фокусі національної трудо-правової доктрини. Досліджуючи інститут недійсності трудових угод, у цьому зв'язку неможливо не відмітити, що окремим проблемам

визнання угод недійсними у трудовому праві як одному із складних напрямів наукового дослідження трудового права присвячено праці як радянських, так і сучасних дослідників, зокрема, М.О. Бару, О.К. Безіної, Ю.Ф. Ільїна, В.М. Лебедева, О.С. Пашкова, Л.О. Сироватської та інших вчених.

Ця робота ґрунтується на матеріалах дослідження автора, що відображені у підручнику «Охорона та захист трудових прав працівників» 2021 р. [1] та інших роботах автора. Попри наявні наукові праці, проблема визнання угод недійсними залишається невичерпаною передусім в аспекті рекодифікації трудового законодавства України.

**Мета статті.** З огляду на доктрину та генезу недійсності угод у трудовому праві метою публікації є виявлення та окреслення основних проблем застосування такого способу захисту, як визнання угод недійсними в трудовому праві.

**Виклад основного матеріалу.** Визнання угод недійсними було відоме ще дореволюційному трудовому праву. Насамперед варто загадати Правила про винагороду потерпілих внаслідок нещасних випадків робітників і службовців, а так само членів їх родин, на підприємствах фабричнозаводської, гірничої та гірничозаводської промисловості від 2 червня 1903 р., де у п. 4 зазначалося, що усякі, що передували нещасному випадку (ст. 1), угоди, які хилилися до обмеження права на винагороду або розмірів оною, визнаються недійсними [2]. Тотожна норма містилася пізніше у розділі 4 гл. 7 ст. 544 Статуту про промислову працю 1913 р [3]. На рівні кодексу недійсність угод про працю була зафіксована лише у 1922 р. У Кодексі законів про працю РСФСР 1922 р. законодавець розширив положення, що регламентують недійсність угод про працю. Відповідно до ст. 4 Кодексу законів про працю РСФСР 1922 р. усі договори та угоди про працю, що погіршують умови праці порівняно із постановами цього Кодексу, є недійсними [4]. Таким чином, Кодекс законів про працю РСФСР 1922 р. дозволяв визнавати недійсними не лише угоди про працю, а й договори про працю. Концептуально наведена норма значно ширша, ніж норма ст. 9 КЗпП України, адже остання дозволяє визнавати недійсними лише умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю. Неможливо не помітити, що Кодекс законів про працю РСФСР 1922 р. містив окрему ст. 28, яка окреслювалася главою 5 «Про трудові договори», що безпосередньо сто-

сувалася недійсності саме умов трудового договору. Відповідно до ст. 28 Кодексу законів про працю РСФСР 1922 р. недійсними є умови трудового договору, що погіршують становище працівника порівняно з умовами, встановленими законами про працю, умовами колективного договору і правилами внутрішнього розпорядку, що поширюються на це підприємство або установу (ст.ст. 4, 15, 19 і 52–55), а також умовами, що схиляються до обмеження політичних і загальногромадянських прав трудящих [4]. Вказана норма доволі неоднозначна. З одного боку, вона дає можливість визнати недійсними умови трудового договору з огляду на широкий спектр 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 правила внутрішнього розпорядку встановлюються не за згодою сторін трудового договору, а в односторонньому порядку на підставі волі роботодавця. До того ж така норма містить й інші недоліки. Так, К.М. Варшавський справедливо підкреслив, що у разі коли КЗпП 1922 р. зазначає, що працівники і 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]. Також ст. 28 КЗпП РСФСР 1922 р. не давала можливості визнавати трудовий договір недійсним загалом, що не корелювало ст. 4 цього ж КЗпП. Річ у тім, що законодавець у ст. 4 КЗпП РСФСР 1922 р. дозволяє визнавати недійсними як угоди, так і договори про працю [1, с. 322–333].

Неможливо заперечити тезу про те, що в сучасному національному трудовому законодавстві недійсність трудових угод та угод у сфері праці доволі фрагментарно регламентовано. Насамперед варто звернутися до КЗпП України. Втім, КЗпП України містить лише поодинокі правила щодо недійсності умов договорів про працю (ст. 9 КЗпП України) та колективного договору (ст. 16 КЗпП

України). Також норма щодо недійсності умов колективних договорів або колективних угод міститься в ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди». Окреслений нормативний підхід у сьогоденні умовах звужує горизонт застосування такого відновлювального способу захисту, як визнання угод недійсними в трудовому праві, адже стосується лише умов договорів про працю та умов колективних договорів або колективних угод. Тобто з погляду застосування широкого інструментарію інституту недійсності можливе лише встановлення дефектів окремих частин договорів про працю (колективного договору), однак неможливо вирішувати долю договору про працю (колективного договору) загалом [1, с. 322–333].

Визнання умов договору про працю недійсними не спричиняє недійсність інших умов такого договору та не спричиняє недійсність договору про працю загалом. Наприклад, якщо судом виявлено, що трудовим договором встановлено робочий тиждень понад 40 годин або працівника залучають до роботи у вихідні дні без відповідної оплати праці, або встановлена заборона індексації заробітної плати, або встановлена у трудовому договорі заробітна плата менше за розмір мінімальної заробітної плати, такі умови трудового договору будуть недійсними. При цьому інші умови трудового договору будуть дійсними [1, с. 322–333]. Варто зауважити, що зазначені недійсні умови трудового договору слід розуміти як нікчемні.

Відповідно до ст. 9 КЗпП України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Законодавець у ст. 9 КЗпП України не розкриває зміст терміну «погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю». Думається, 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. Як наслідок, помилковим вважається незастосування такого способу захисту, як визнання умов договорів про працю недійсними, у разі явної загрози порушення суб'єктивного права працівника [1, с. 322–333].

Варто звернути увагу й на те, що ст. 9 КЗпП України жодним чином не регламентує недійсність умов договорів про працю з інших підстав. З одного боку, запропонований законодавцем підхід у кон-

тексті визнання умов договорів про працю є виправданим, адже дозволяє уникнути зловживання правом на захист з боку роботодавця. Роботодавець, як «сильна» сторона трудового договору, обмежується в можливостях маніпуляції таким способом захисту, як визнання недійсними угод в трудовому праві, адже роботодавець більш зацікавлений в визнанні умов договорів про працю недійсними [1, с. 322–333] та в застосуванні правових наслідків такої недійсності. З іншого боку, обрана законодавцем правова конструкція не позбавлена правових недоліків. Виходячи зі змісту ст. 9 КЗпП України, роботодавець позбавляється права в судовому порядку визнати недійсним трудовий договір, що укладений під впливом омани, яку здійснив працівник (наприклад, працівник під час укладення трудового договору з музичною консерваторією умисно приховав факт того, що втратив слух (або його слух є неналежним для виконання трудової функції скрипаля). Регламентація у цьому ключі ускладнюється за рахунок того, що на рівні доктрини до угоди, укладеної під впливом омани, неможливо застосувати біполярну класифікацію недійсних угод на оспорювані та нікчемні угоди [1, с. 322–333].

До того ж не можна не відмітити, що у ст. 9 КЗпП України йдеться лише про один вид недійсних угод, а саме про нікчемні угоди. Як наслідок, слід визнати, що законодавець не регламентує оспорювані угоди [1, с. 322–333] та угоди, укладені під впливом омани, в КЗпП України. Означений нормативний підхід значно звужує механізм захисту трудових прав із застосуванням такого способу захисту, як визнання угод недійсними в трудовому праві [1, с. 322–333]. Без усякого сумніву, якщо говорити про розширення механізму застосування такого способу захисту, як визнання угод недійсними в трудовому праві, на рівні нового ТК України, то з урахуванням концепції законних інтересів працівника як більш «слабкої» сторони трудової угоди.

Норма ст. 9 КЗпП України свідчить про суттєву прогалину трудового законодавства, адже законодавець у ст. 9 КЗпП України фокусується лише на вузькому спектрі недійсності, а саме на недійсності *умов договорів про працю*, а не на недійсності усіх трудових угод, у тому числі трудового договору, угод у сфері праці. Тобто з орбіти застосування такого способу захисту, як недійсність угод в трудовому праві, випадає механізм визнання недійсним загалом трудового договору, таких трудових угод, як угода про переведення на іншу роботу, угода про

перенесення відпустки, ремісійна угода<sup>1</sup>, трудова угода про неконкуренцію (угода про заборону найму працівника свого колишнього роботодавця (*non-solicitation agreement*), угода про позбавлення працівника певної винагороди за участь у конкурентній діяльності (*Forfeiture-for-Competition Agreement*) тощо), одностороння угода про одноразове заохочення працівника, одностороння угода про грошову премію, про цінний подарунок тощо [1, с. 322–333].

У ст. 9 КЗпП України законодавець не розкриває, які саме договори охоплюються договорами про працю. До договорів про працю належать: трудовий договір, договір про повну матеріальну відповідальність, договір про бригадну матеріальну відповідальність. Договори про працю не можна ототожнювати із трудовими угодами, адже поняття «трудові угоди» є родовим по відношенню до поняття «договорів про працю». Виходячи із теорії юридичних фактів, договори про працю є лише видами трудових угод у трудовому праві. Не зупиняючись детально на проблемі визнання трудових угод, у тому числі односторонніх угод у трудовому праві<sup>2</sup>, що, безумовно, потребує глибокого дослідження, лише підкреслимо, що трудові угоди можуть бути як односторонніми, так і двосторонніми, багатосторонніми [1, с. 322–333]. За браком статейного простору упустимо у цій статті проблему відсутності єдиного критерію класифікації трудових договорів на односторонні, двосторонні, багатосторонні. Лише відзначимо, що у цьому плані доцільніше поділяти трудові угоди на односторонні та взаємні. Натомість трудові угоди є лише двосторонніми, багатосторонніми угодами. Вказане підтверджується й позицією законодавця, яка втілена у ст. 21 КЗпП України, де трудовий договір розглядається саме як вид угоди. З іншого боку, законодавець оперує терміном «угода» в КЗпП Укра-

їни (ст. 13, 16, 21, 26, 36, 45, 56, 84, 97, 98, 108, 159, 247, 249, 250, 251, 252-1), в Законі України «Про колективні договори і угоди». Втім, у трудовому законодавстві не визначено види недійсних трудових угод, підстави та порядок визнання низки таких угод недійсними, презумпцію дійсності трудових угод, угод у сфері праці. Таким чином, з правового поля «випадає» цілий пласт механізму захисту, що окреслюється недійсністю трудових угод [1, с. 322–333].

Враховуючи ст. 9 КЗпП України, недійсність умов договорів про працю залежить від того, чи вони ставлять працівника у гірше становище у порівнянні саме із законодавством України про працю. Логічним постає питання щодо окреслення меж терміну «законодавство України про працю». Одразу треба звернути увагу на те, що законодавець визначив в КЗпП України, що є законодавством про працю. Відповідно до ст. 4 КЗпП України законодавство про працю складається з: 1) Кодексу законів про працю України; 2) інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Однак розглядуване питання не вичерпується такою нормативною формулою, адже чітко не визначені у кодексі межі терміну «інші акти законодавства України». У цій площині варто звернути увагу й на рішення Конституційного Суду України, де зазначено, що терміном «законодавство» в розумінні ч. 3 ст. 21 КЗпП України охоплюються лише закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [6]. Таким чином, якщо умови договорів про працю погіршують становище працівника порівняно з: 1) КЗпП України; 2) законами України, чинними міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; 3) постановами Верховної Ради України; 4) указами Президента України; 5) декретами Кабінету Міністрів України; постановами Кабінету Міністрів України, то вони є недійсними і дискусії це не викликає [1, с. 322–333].

У КЗпП України не міститься презумпція правомірності трудової угоди, подібна до тієї, що відображена у ст. 204 ЦК України. Адже у цьому разі виникає потреба застосувати механізм аналогії закону та звернутися саме до ст. 204 ЦК України. Однак постає глибше питання, а саме питання можливості застосування цілого механізму аналогії

<sup>1</sup> Ремісійна угода – це трудова угода про припинення трудових прав та обов'язків.

<sup>2</sup> Лебедев В.М. обґрунтував існування трудових угод у трудовому праві. Так, він зазначив, що та обставина, що такі угоди (мається на увазі односторонні – В.С.) існують у практиці суб'єктів трудового права, не повинна викликати сумнівів. До односторонніх трудових угод ми відносимо такі, за якими у сторін виникають тільки суб'єктивні права або тільки юридичні обов'язки. (Див.: *Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма)*. Кн. первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. Москва: Статут, 2007. С. 219–251.). Проблема відмежування трудових угод від односторонніх актів піднімалася А.М. Лушніковим, М.В. Лушніковою (Лушнікова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: учебник. Т. 2. С. 189.).



закону (положення ЦК України, що регламентують недійсність правочинів) у зв'язку з тим, що у КЗпП України відсутня ціла низка норм, що регламентує недійсність трудових угод та наслідки такої недійсності. У доктрині трудового права відсутня єдина точка зору на це питання. Протівниками застосування норм цивільного законодавства про недійсність до трудових правовідносин виступали Ю.Ф. Льїн, О.К. Безіна. Так, Ю.Ф. Льїн підкреслив, що трудові договори в порівнянні з цивільно-правовими за своєю сутністю являють собою особливий вид угод, основним об'єктом яких є особиста праця працівників та службовців. В іншому разі довелось б до недійсних трудових договорів віднести й ті наслідки, які випливають з недійсності угод. Наприклад, відповідно до ст. 48 ЦК РФСР недійсність угод тягне за собою двосторонню реституцію. Застосування ж двосторонньої реституції до недійсних трудових договорів не може мати місця, бо, по-перше, витрачену працю не можна повернути, по-друге, таку працю не можна і не оплатити, інакше це буде суперечити конституційному принципу оплатності праці [7, с. 7–8]. Концептуально варто погодитися з тезою про те, що використана праця працівника не може бути йому повернута і вона підлягає оплаті та не може підпадати під реституцію. Однак на практиці трапляються випадки, коли мають місце фіктивні трудові договори, за якими працівник не здійснював трудову функцію, однак на заміну отримував заробітну плату та інші соціальні блага (трудова стаж, пільги тощо). У таких випадках виправданим є те, що недійсність трудового договору мала б спричинити наслідок у вигляді реституції, яка б проявлялася у визнанні недійсним запису про трудовий стаж працівника з моменту укладення такого трудового договору, а працівник повертав би роботодавцю отриману заробітну плату. У разі коли за фіктивним трудовим договором виконання роботи здійснювалося не працівником – стороною фіктивного трудового договору, а іншим працівником, тоді наслідки мають бути такі самі, як у разі невиконання фіктивного трудового договору працівником. Втім деякі правники з такою позицією не погоджуються. О.С. Пашков щодо цього зазначав, що якщо роботу виконувала одна особа, а час роботи зараховувався в стаж іншій, складу злочину немає, але немає тепер, на жаль, і правових підстав для визнання договору недійсним. Адже в цьому разі порушено лише принцип особистого виконання трудових обов'язків [8, с. 135]. Варто підкреслити, що дійсно у цьому разі трудове законодавство не містить підстави

для визнання фіктивного трудового договору недійсним. Втім, цей правовий вакуум в умовах сьогодення можливо вичерпати за рахунок широкого інструментарію аналогії закону, адже цивільне законодавство може бути застосоване до такого роду трудових правовідносин. Відповідна аналогія закону може використовуватися до того часу, поки законодавець не введе в трудове законодавство відповідну систему норм права, що стосуватиметься недійсності трудових угод та її наслідків [1, с. 322–333].

#### Висновки

У результаті проведеного дослідження варто визнати, що механізм реституції є затребуваним не лише у цивільному, а й певною мірою і в трудовому праві України. При цьому застосування механізму реституції у трудовому праві, як наведено вище, має свою специфіку, а отже, не може реалізуватися без імперативних нормативних обмежень, що мають бути відображені на рівні нового Трудового кодексу [1, с. 322–333]. Також автор дійшов наступних висновків. По-перше, норма ст. 9 КЗпП України свідчить про суттєву прогалину трудового законодавства, адже законодавець у ст. 9 КЗпП України фокусується лише на вузькому спектрі недійсності, а саме на недійсності *умов договорів про працю*, а не на недійсності усіх трудових угод, у тому числі трудового договору, угод у сфері праці [1, с. 322–333]. По-друге, враховуючи, що законодавець у ст. 9 КЗпП України не розкриває термін «погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю», з'ясовано його зміст. По-третє, з'ясовано, що помилкою у правозастосуванні є незастосування такого способу захисту, як визнання умов договорів про працю недійсними, у разі явної загрози порушення суб'єктивного права працівника. По-четверте, зміст ст. 9 КЗпП України не покриває випадок визнання недійсними трудових угод, у тому числі трудового договору, що укладені під впливом омани. По-п'яте, з'ясовано, що ст. 9 КЗпП України окреслює лише один вид недійсних угод – нікчемні угоди.

#### Список використаних джерел:

1. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.
2. Полное собрание законов Российской империи. Собр. III. Т. XXIII. Отд. 1. No 23060.
3. Свод законов Российской империи. 1913. Т. XI. Ч. 2. Ст. 1–228, 541–597.
4. Собр. узаконений РСФСР. 1918. No 87–88. Ст. 905.

5. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Ленинград : Academia, 1924. 180 с.

6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від

9 липня 1998 р. Справа N 17/81-97. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>.

7. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву : автореф. канд. дис. Воронеж, 1971. 21 с.

8. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров, Ленинград : Изд-во Ленинград. ун-та, 1966. 187 с.

### **Serhii Vavzhenchuk. Recognition agreements invalid in the labor law of Ukraine (part 1)**

*The article is devoted to the genesis and problems of legal regulation the invalidation of agreements as a method of protection of labor rights in the labor law of Ukraine. The author analyzes the regulation of invalidation of agreements in the Rules on Remuneration of Accident Victims of Workers and Employees, as well as members of their families, in enterprises of factory and mining industry of June 2, 1903, the Statute of Industrial Labor of 1913, Labor Code of the RSFSR of 1922, the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts". In the article, the author draws attention to the fact that in the modern national labor legislation the invalidity of labor agreements and contracts in the field of labor is regulated quite fragmentarily. First, the Labor Code of Ukraine should be addressed. However, it contains only a few rules on the invalidity of the terms of employment contracts (Article 9 of the Labor Code of Ukraine) and the collective agreement (Article 16 of the Labor Code of Ukraine). In addition, the rule on the invalidity of the terms of collective agreements or collective contracts is contained in Article 5 of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts". The outlined normative approach in today's conditions narrows the scope of application of such restorative method of protection as recognition of agreements invalid in labor law, since it applies only to the terms of employment contracts and the terms of collective agreements or collective contracts. Thus, from the point of view of application of wide range of legal tools of invalidity institute, it is possible only to establish defects of separate parts of labor agreements (collective agreement), however it is impossible to "decide the fate" of the labor agreement (collective agreement) as a whole.*

*The author also notes that the problems associated with the study of the legal nature and implementation of the invalidation of agreements as a method of protection in the labor law remains in the narrow focus of national labor law doctrine. Examining the legal institute of invalidity of labor agreements, it should be mentioned that some problems of invalidation of agreements in labor law, as one of the complex areas of scientific research of labor law, were addressed by scientific works of both Soviet and modern researchers: M. Baru, O. Biezina, Y. Ilina, V. Liebiediev, O. Pashkov, L. Syrovatska and other scholars.*

**Key words:** methods of protection of labor rights, protection of labor rights, invalidation of agreements, invalidity of employment contract conditions, invalidity of employment contract, protection mechanism.

