

ПРОБЛЕМЫ ПРИЗНАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ

В статье анализируются проблемы отсутствия в трудовом законодательстве механизма признания заключенных трудовых договоров недействительными. Исследуются спорные предложения и предлагаются варианты решения проблемы.

Ключевые слова: трудовой договор; обязательные условия трудового договора; аналогия права; недействительность трудового договора.

Трудовой договор является одним из основополагающих институтов трудового права. В Трудовом кодексе РФ он занимает центральное место и включает правовые нормы, определяющие стороны и порядок заключения трудового договора, его содержание, правила, регламентирующие порядок оформления приема на работу, перевода, изменения существенных условий трудового договора, отстранения от работы, а также прекращения трудовых отношений [9, с. 75].

Вместе с тем отсутствие на законодательном уровне механизма регулирования признания заключенного трудового договора недействительным является проблемой для российского права. В научной юридической среде довольно значимых работ по данной проблеме является недостаточным, что также сказывается на правоприменении на местах. Судебная же практика показывает, что в большинстве случаев инициирует признание трудового договора недействительным работодатель и работник здесь оказывается слабым звеном. Несомненно, когда истец обращается в суд с требованием признать трудовой договор недействительным, то возникает вопрос, на какую норму трудового законодательства нужно опираться, так как сам недействительный трудовой договор противоречит трудовому законодательству. Этих норм в трудовом законодательстве просто нет. В связи со сказанным считаем актуальной на сегодняшний день данную проблематику, поскольку в современных реалиях политической и экономической нестабильности она требует скорейшего разрешения.

Здесь же можно отметить, что, злоупотребляя своим служебным положением, работодатель может позволить себе заключить фиктивный трудовой договор — такие случаи также в большинстве. Недействительность данного рода трудовых договоров приходится доказывать в суде. Пример: работодатель намеренно заключил договор с работником задним числом, который не будет выполнять установленные трудовым договором обязательства. Целью заключения такого договора является незаконное получение стажа работы, получение заработной платы по договору без выполнения самих трудовых функций. При выявле-

* Хойлова Наталья Юрьевна — студент, кафедра гражданского права и процесса, Байкальский государственный университет экономики права, г. Иркутск, hojlova.n@yandex.ru.

нии данного факта подписанный фиктивный трудовой договор признается недействительным. Все причастные к этому лица могут быть привлечены к уголовной ответственности.

Также нелишним будет проговорить, что не стоит путать недействительный трудовой договор с ничтожным трудовым договором, поскольку ничтожный трудовой договор — это договор, где отсутствуют правовые последствия, которые должны были быть при трудовых правоотношениях. Недействительный трудовой договор не влечет правовых последствий, на возникновение которых он бы направлен.

Тем не менее в литературе делаются попытки охарактеризовать недействительность трудового договора путем сравнения с иными основаниями трудового договора.

Так, Е. Уракова отмечает: «В трудовом законодательстве, тем не менее, употребляются специфические термины, которые, по сути, можно охарактеризовать как недействительность трудового договора: аннулирование трудового договора, незаключение трудового договора, прекращение трудового договора (по соответствующим основаниям)» [10, с. 6].

Трудовой договор является довольно специфичным видом договора. Имеется в виду специфика предмета и метода трудового договора. Здесь же можно отметить неопределенность природы трудового договора.

Также не без оснований Уракова констатирует: «Чаще всего при обращении в суд с требованиями о признании трудового договора недействительным как не соответствующего трудовому законодательству истцы не могут сослаться ни на одну норму трудового законодательства, иных нормативных актов о труде. Дело в том, что такие нормы просто отсутствуют в трудовом законодательстве» [10, с. 11].

В то время когда Трудовой кодекс РФ еще не был принят, Л.В. Грось отмечал: «Заключение недействительного договора является правонарушением и должно влечь санкции для правонарушителей. Одного только расторжения договора недостаточно» [5, с. 46].

Л.Н. Анисимов, в свою очередь, точно описывает данную проблематику: «На практике работодатели нередко заключают с потенциальными работниками гражданско-правовые договоры в сфере труда вместо трудовых договоров. Суды общей юрисдикции, как правило, такие договоры в сфере труда признают недействительными и обязывают работодателей заключать трудовые договоры при наличии к тому оснований» [1, с. 29].

В свете сказанного, даже если учесть, что невозможно возвращение сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствует механизм признания трудового договора недействительным, тогда как в гражданском праве такое понятие «реституция» имеет место быть.

Интересно, что ст. 391 и 392 Трудового кодекса РФ [8] дают нам указание на лица, сроки и основания для обращений в суд по индивидуальным трудовым спорам. Хотя в том же Трудовом кодексе РФ и в Гражданском процессуальном кодексе РФ [4] нет ни круга лиц, ни необходимых оснований для обращения в

суд о признании трудового договора недействительным. Здесь можно заметить недоработку законодателя.

Если обратиться к Гражданскому кодексу РФ [3], то здесь закреплены последствия недействительности сделок: не соответствующей закону или иным правовым актам — ст. 168 ГК РФ, совершенной с целью, противной основам правопорядка и нравственности — ст. 169 ГК РФ, под влиянием заблуждения — ст. 178 ГК РФ, обмана, насилия, угрозы, злонамеренного соглашения представителя одной стороны с другой стороной или стечения тяжелых обстоятельств — ст. 179 ГК РФ. Исходя из того факта, что ТК РФ не содержит норм о недействительности трудового договора, выходит, что тот же ТК РФ не может содержать нормы и о последствиях недействительности трудового договора, а также не предусмотрена аналогия права Трудовым кодексом РФ.

Несомненно, надо отметить ст. 57 Трудового кодекса РФ, которая определяет перечень условий, которые являются обязательными для трудового договора. В случае если в договоре указаны не все обязательные условия, то о формулировке «признание трудового договора недействительным», не может быть и речи. Дополнительные же условия становятся обязательными, только если сами стороны договорятся об условиях из числа дополнительных, которое будет считаться для них обязательным. Если условия являются обязательными, должны быть прописаны в любом трудовом договоре, то и должны быть правовые последствия при их неисполнении. Здесь также возникает вопрос: означает ли это то, что стороны обязаны договориться обо всех обязательных условиях трудового договора, иначе договор не будет считаться заключенным? Исходя из общей теории договорного права так и должно быть [6, с. 41]. Вместе с тем в ч. 3 ст. 57 ТК РФ есть положение, указывающее на то, что если при заключении трудового договора в него не включались какие-либо условия из числа обязательных, то это не основание для признания трудового договора незаключенным, а сам трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями.

Другими словами, можно сказать, что трудовой договор, в отличие от гражданско-правовых договоров, считающихся заключенными при наличии соглашения по всем существенным условиям между сторонами, признается заключенным, даже если он не содержит всех обязательных условий. И также в соответствии со ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе работодателем или его представителем. Конечно, презумпция заключенного трудового договора является одной из гарантий прав работников в области социально-трудовых отношений, считает О. Домрачева [6, с. 38]. И отсутствие письменной формы трудового договора не говорит о том, что стороны не достигли согласия.

Законодатель мог бы ясно прописать, что при недостижении соглашения о включении в договор всех его условий, как обязательных, так и дополнительных, такой трудовой договор признается незаключенным. И как отмечает Н.А. Бриллиантова, «данное положение стимулировало бы стороны договора либо к поиску компромисса при переговорах о его заключении, либо к прекращению переговоров» [2, с. 47]. Полагаем, что и в этом случае трудовой договор нельзя не признать незаключенным, а также не расторгнуть. Объясняется это тем, что у

работодателя есть в наличии различные локальные акты, где эти обязательные условия могут содержаться. И если они отсутствуют, то можно ставить вопрос о прекращении трудового договора. Но опять же, существует проблема: в российском трудовом законодательстве отсутствует норма, которая давала бы возможность это сделать.

Однако есть и другие примеры. При заключении трудового договора работодатель может включить в трудовой договор условия, которые противоречат трудовому законодательству и существенно ухудшают положение работника. Например, работнику может быть установлен оклад меньше минимального размера оплаты труда. Как в этом случае быть, признать такой договор недействительным не в интересах работника, но и на таких условиях осуществлять свои функции нельзя. Если попытаться признать трудовой договор недействительным, в силу аналогии закона, а именно на основании ст. 168 ГК РФ, то это вообще исключено.

В ст. 2 ГК РФ определен перечень отношений, регулируемых гражданским законодательством, а в силу ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных, связанных отношений, в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется, только трудовым законодательством. Следовательно, трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным. Также в ТК РФ нет статьи, как ст. 168 Гражданского кодекса РФ. Кроме того, защитная функция трудового законодательства неразрывно связана со спецификой трудовых отношений, она заключается в подчинения работодателю работника и экономической зависимостью последнего, что отсутствует в гражданском правоотношении.

Таким образом, применить положения Гражданского кодекса РФ по аналогии невозможно ввиду того, что другая сфера регулирования. К такому выводу пришел Верховный Суд Российской Федерации, который в своем Определении от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84 указал на невозможность признания недействительным трудового договора даже в силу того, что последний был заключен лицом, не имеющим полномочий на его заключение [7]. Верховным Судом РФ поясняется, что гражданское законодательство регулирует отношения между лицами, осуществляющими, исключительно, предпринимательскую деятельность или с их участием. И здесь регулирование трудовых отношений с помощью применения норм гражданского законодательства, даже по аналогии противоречит ст. 5 ТК РФ и невозможно в соответствии со ст. 2 ГК РФ.

Существуют и другие позиции относительно возможности признания трудового договора недействительным. Но здесь нужно подумать о последствиях, должны соблюдаться все правовые нормы и правовые гарантии за период работы так, как будто работа выполнялась по действительному трудовому договору. Справедливо будет, если при признании трудового договора недействительным, сами трудовые отношения будут сохранять свое действие, как основанные на общей норме закона о труде, о недопущении ухудшения положения работника.

В связи с этим считаем исключить признание трудового договора полностью недействительным, а признание какого-либо условия трудового договора

недействительным, напротив, считаем вполне обоснованным, но недействительность отдельных условий трудового договора не означает недействительность трудового договора в целом.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующий вывод. Законодатель исключает в законе норму о возможности признания трудового договора недействительным, и наверно, он тем самым защищает социально-трудовые права работника. В настоящее время зреет необходимость признания в судебном порядке недействительными отдельных условий трудового договора, ухудшающих положение работника и это вполне обоснованно.

Существуют позиции относительно того, что необходимо разграничить основания прекращения трудового договора. Например, которые связаны с виновными действиями работника и могут послужить основаниями для признания трудового договора недействительным, должны иметь более негативные последствия для работника. А которые связаны с нарушениями работодателя, должны, в свою очередь, иметь другие последствия. И в этом случае необходимо учитывать степень вины каждой стороны.

Например, если трудовой договор заключен с лицом, которое признано по суду недееспособным, то в случае признания такого трудового договора недействительным по решению суда последствия могут возлагаться на его представителей. Но в любом случае этот период должен быть оплачен и включен в страховой стаж. Если трудовой договор заключен с лицом, которое по данной должности дисквалифицировано, то последствия в случае признания его недействительным должны быть иными (оплата производится, но в страховой стаж, возможно, этот период включать нельзя). Конечно, эти вопросы необходимо проработать на законодательном уровне [10, с. 15].

Поскольку на данный момент экономическая ситуация в России довольно нестабильна в свете происходящих политических решений, на практике все чаще происходит процедура расставания с работниками в различных ее вариациях (незащищенным также может быть и сам работодатель по решению учредителя), считаем важным на законодательном уровне предусмотреть интересы обеих сторон.

Таким образом, необходимо оценивать ситуацию с точки зрения защищенности прав работника по сравнению с общим уровнем, гарантированным законодательством. Ведь договор, который не соответствует таким требованиям, применению (полностью или в части) не подлежит.

Считаем необходимым внести дополнения в трудовое законодательство: включить самостоятельную статью в Трудовой кодекс РФ о возможности признать трудовой договор недействительным по решению суда, в которую следует ввести норму о последствиях признания трудового договора недействительным в зависимости от степени вины работника и работодателя. В связи с этим считаем уместным расширить перечень оснований признания такого договора недействительным, учитывая степень вины как работодателя, так и работника. Также считаем, что необходимо внести изменения в Трудовой кодекс РФ о возможности применения аналогии с нормами гражданского законодательства, в том числе о злоупотреблении трудовыми правами и его последствиями.

Список использованной литературы

1. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон / Л.Н. Анисимов. — М. : Деловой двор, 2009. — 288 с.
2. Бриллиантова Н.А. Проблема недействительности условий трудового договора / Н.А. Бриллиантова, В.В. Архипов // Законодательство и экономика. — 2007. — № 6. — С. 43–51.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая : федер. закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. ФЗ от 22.10.2014 г. № 315-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1994. — № 32. — Ст. 3301.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (в ред. ФЗ от 08.03.2015 г. № 41-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 46. — Ст. 4532.
5. Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров / Л. Грось // Российская юстиция. — 1996. — № 8. — С. 45–47.
6. Домрачева О. Возможно ли признать трудовой договор незаключенным (недействительным)? / О. Домрачева // Кадровик. — 2011. — № 11. — С. 30–33.
7. Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2008 г. по делу № 5-В08-84у [Электронный ресурс] (документ опубликован не был). — Доступ из СПС КонсультантПлюс».
8. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 31.12.2014 г. № 489-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.
9. Трудовое право России : учебник / под ред. С.Н. Бабурина, Р.А. Курбанова. — М. : Юнити-Дана, 2013.
10. Уракова Е. Недействительный трудовой договор: гарантии для работников или работодателя? / Е. Уракова // Кадровик. — 2012. — № 5. — С. 10–17.