

## Недействительность трудового договора и признание трудового договора недействующим как перспективные способы защиты трудовых прав

*Д. В. Агашев*

Российский государственный университет правосудия — Крымский филиал,  
Российская Федерация, 295051, Республика Крым, Симферополь, ул. Павленко, 5

**Для цитирования:** Агашев, Дмитрий. В. 2023. «Недействительность трудового договора и признание трудового договора недействующим как перспективные способы защиты трудовых прав.» *Ежегодник трудового права* 13: 245–260. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.117>

Исследование посвящено обоснованию и формулированию предложений о реализации в российском трудовом праве перспективных способов защиты индивидуальных трудовых прав — недействительности трудового договора и признанию трудового договора недействующим в судебном порядке, а также их соотношению. На основе анализа трудового законодательства Российской Федерации и других государств ЕАЭС проводится анализ современного состояния нормативного правового регулирования вопросов недействительности трудового договора. Предложено рассмотреть недействительный трудовой договор исключительно в контексте его ничтожности, зафиксировав в российском трудовом законодательстве соответствующее понятие, исчерпывающее основания и последствия применения этого юридического инструмента. При рассмотрении положений гражданского законодательства о последствиях недействительности оспоримых сделок, а также специальной литературы, автором высказано мнение о том, что способ защиты, предусмотренный п. 3 ст. 167 ГК РФ, следует рассматривать именно как механизм преобразования (прекращения на будущее) правоотношения, возникшего из оспоримой сделки. Сделан вывод, что частичная экстраполяция указанной модели на трудовую реальность позволит сформировать оригинальный способ защиты для работника и работодателя, исключив основания для дискуссии о субсидиарном применении норм гражданского права по вопросам заключения и исполнения трудового договора. Основные результаты исследования заключаются в формировании ряда предложений, направленных на повышение эффективности прежде всего российского трудового законодательства. В частности, предложено разграничение между основаниями и последствиями ничтожности трудового договора и признания трудового договора недействующим. Констатируется, что права и обязанности сторон трудового правоотношения, сформированные до момента признания трудового договора недействующим, должны считаться исполненными надлежащим образом. Также предлагается закрепить в ТК РФ некоторые новации, включая штраф (неустойку) в пользу несовершеннолетнего работника в случаях нарушения работодателем запретов на заключение трудового договора в качестве превентивной меры и одного из последствий признания его недействующим.

*Ключевые слова:* трудовой договор, сделка, трудовое право, недействительность договора, ничтожность договора, недействующий договор, иск, ЕАЭС.

## 1. Введение

Российское трудовое право динамично развивается, однако оно все еще ограничено в инструментарии, который бы в полной мере соответствовал объективной необходимости более полного учета частного элемента в трудовых отношениях. Рано или поздно в отраслевой доктрине будет принята идея о формировании специальной теории сделок, а затем это неизбежно найдет отражение и в трудовом законодательстве. Совершенно очевидно, что в рыночных условиях, там, где в значительной степени присутствуют договорные начала, централизованное регулирование не может быть в полной мере эффективно, ведь невозможно считать оптимальным такое состояние, когда искусственно сдерживается инициатива сторон, присутствуют законодательные умолчания, вынуждающие правоприменителя искать решения и аналогии в смежных отраслях права.

В специальной отраслевой литературе время от времени возникает дискурс относительно использования в трудовом праве некоторых цивилистических конструкций (Головина 2019; Дивеева 2008), в том числе вопросов недействительности трудового договора (Мершина и Клепалова, 2017; Осетров 2016; Уракова 2012). Проблема здесь заключается, конечно, не в «заговоре» сторонников концепции сделок в трудовом праве, а в самой логике нормативного регулирования трудовых отношений, в необходимости преобразования как национального законодательства, так и обеспечения сближения законодательства в сфере труда в государствах ЕАЭС.

В настоящей статье предпринята попытка предложить новые решения актуальных проблем регламентации отношений в сфере трудового права. Это не только уже озвученная в отраслевой литературе категория недействительности трудового договора, но также другой перспективный инструмент, хотя и связанный с явлением недействительности, но не ограниченный и не противопоставляемый ему, рассматриваемый как дополнительный вектор развития трудового законодательства в сфере индивидуальных способов защиты трудовых прав. Очевидно, что предлагаемые нововведения потребуют не только критического анализа на уровне теории, но, в случае их воплощения, также значительной переработки арсенала отраслевых юридических средств и модификации ряда статей ТК РФ.

## 2. Основное исследование

Отечественное трудовое законодательство (включая Устав о промышленном труде 1913 г.) не закрепляло специальные положения о недействительности трудового договора. Исключением в этом смысле можно считать ст. 4 КЗоТ РСФСР 1922 г.<sup>1</sup>, где говорилось о том, что договоры, ухудшающие условия труда сравнительно с постановлениями настоящего Кодекса, недействительны. Однако указанное положение на практике применялось с учетом ст. 28 КЗоТ РСФСР не к договору в целом, а к отдельным его условиям. В дальнейшем недействительными согласно ст. 5 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и в соответствующих республиканских кодексах могли быть признаны только от-

---

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на нормативно-правовые акты и судебную практику Российской Федерации и Союза ССР приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 11.07.2022).

дельные условия трудового договора. Как правило, трудовой договор, заключенный с нарушением установленных правил, подлежал прекращению, несмотря на то что в теории трудового права проводилось достаточно последовательное и вполне аргументированное разграничение категорий прекращения трудового правоотношения и недействительности трудового договора (Ильин 1971; Сыроватская и Идрисова, 1990). В действующем ТК РФ (ст. 9, 84 ТК РФ) традиционно для нашего законодательства указанные категории не разделяются, а понятие недействительности трудового договора не закреплено.

Известно, что в трудовом законодательстве некоторых государств ЕАЭС в той или иной форме присутствует институт недействительности трудового договора. Тем не менее ни в одном из профильных кодексов не дается определение недействительности, не производится разграничение ничтожных и оспоримых договоров (сделок) и преимущественно не конкретизируются их последствия. Поэтому, учитывая постепенное формирование единого рынка труда с государствами ЕАЭС и его правового обеспечения, следует обратить внимание на единый подход к нормативному регулированию указанных вопросов в законодательстве этих стран.

Так, ст. 60 Трудового кодекса Кыргызской Республики (далее — ТК Кыргызстана) предусматриваются общие для всех работников и работодателей условия и последствия недействительности трудового договора. При этом указывается, что признание договора недействительным не влечет за собой утрату работником права на ежегодный отпуск, денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении, включение отработанного периода времени в страховой стаж и иные льготы. В данном случае можно констатировать, что законодатель признает трудовое правоотношение возникшим, и, вероятно, предполагает его прекращение на основании судебного решения, хотя непосредственного указания на этот счет Кодекс не содержит.

Ст. 26 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее — ТК Казахстана) формально не закрепляет понятие недействительности трудового договора и устанавливает только запрет на его заключение в определенных случаях. Тем не менее в п. 4 ст. 33 ТК Казахстана говорится о том, что признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утрату бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы. Очевидно, в подобных случаях законодатель также считает трудовое правоотношение возникшим. При этом основания для признания трудового договора недействительным вытекают из п. 1 ст. 26 ТК Казахстана путем признания этого обстоятельства согласительной комиссией, а в некоторых случаях судом. Одновременно с этим в силу ст. 60 при нарушении установленного запрета на заключение трудового договора он прекращается, что в целом означает реализацию аналогичной ТК РФ модели регулирования. Как видно, правила не однозначны: либо речь идет о разных категориях и процедурах, либо прекращение трудового правоотношения следует за признанием трудового договора недействительным, по крайней мере, в отношении оснований, перечисленных в п. 1 ст. 26 указанного Кодекса. Высшая судебная инстанция Казахстана также не дает по этому поводу конкретных разъяснений<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 06.10.2017 № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

В Трудовом кодексе Республики Армения от 14.12.2004 ЗР-124<sup>3</sup> ст. 102 закрепляет понятие незаконной работы и ее общие последствия в виде публичной ответственности работодателя и компенсации работнику имущественного ущерба, причиненного ему в ходе работы, по правилам гражданского законодательства. В последнем случае, очевидно, речь идет о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, хотя видимого различия в последствиях при «законной» и «незаконной» работе не выявляется. Таким образом, можно констатировать, что в законодательстве этой страны категория недействительности трудового договора формально не закреплена.

Согласно ст. 22 и п. 7 ч. 2 ст. 241 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З<sup>4</sup> (далее — ТК РБ) трудовой договор по иску может быть признан недействительным. Однако последствия недействительности трудового договора ТК РБ не определяют, что делает указанную правовую модель сомнительной с точки зрения обеспечения баланса прав и обязанностей сторон. В Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»<sup>5</sup> (п. 8) указано, что по основаниям, предусмотренным ст. 22 ТК, суд вправе признать трудовой договор недействительным. При этом в случае признания трудового договора недействительным заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату, в том числе и при признании трудового договора недействительным по п. 1 ст. 22 ТК РБ.

Из ГК РФ известно, что недействительная сделка не влечет юридических последствий, за исключением тех, которые связаны с ее недействительностью, и недействительна с момента ее совершения, а основным последствием является двусторонняя реституция в натуре или возмещение стоимости (ст. 167 ГК РФ), если иные последствия недействительности сделки не предусмотрены законом (ст. 169, п. 2 ст. 170, ст. 171, п. 1–2 ст. 172, ст. 173.1, 174.1 ГК РФ и др.). Естественно, никакой речи о заимствовании норм ГК РФ в данном случае не идет, на что вполне однозначно указывал и Верховный Суд РФ в Определении от 24.12.2009 № 48-В09-13, отметив противоречие такого подхода ст. 5 ТК РФ. Но при этом совершенно понятно, что и теоретически применение последствий недействительности в виде двусторонней реституции для трудового договора нецелесообразно. На это обращал внимание, например, Ю. Ф. Ильин (Ильин 1971), ибо, с одной стороны, выполненную работу объективно невозможно вернуть, с другой, — ее нельзя не оплатить, поскольку нарушается принцип запрещения принудительного труда (ст. 4 ТК РФ). Стало быть, констатация отсутствия правовых последствий по недействительному трудовому договору во всех без исключения случаях не способствует обеспечению баланса

---

// Официальный сайт Института законодательства и правовой информации Министерства юстиции Республики Казахстан, 2012–2022. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S> (дата обращения: 11.07.2022).

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 ЗР-124 // Официальный сайт Национального Собрания Республики Армения, 1996–2022. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus#13> (дата обращения: 11.07.2022).

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2006–2022. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296> (дата обращения: 11.07.2022).

<sup>5</sup> URL: [https://belzakon.net/Законодательство/Постановление\\_Пленума\\_Верховного\\_Суда\\_РБ/2001/87738](https://belzakon.net/Законодательство/Постановление_Пленума_Верховного_Суда_РБ/2001/87738) (дата обращения 11.07.2022).

интересов работника и работодателя. В частности, недействительность трудового договора ставит под сомнение право работника не только на оплату выполненной работы, но также на защиту в рамках института материальной ответственности, утрату права на пособие по временной нетрудоспособности (страховых пособий гражданам, имеющим детей) и др. Работодатель со своей стороны утрачивает ряд организационных и дисциплинарных прав, возможность обеспечить свои имущественные правомочия. Напротив, исполнение взаимных прав и обязанностей сторон означает признание трудового правоотношения возникшим, а соответствующего договора действительным, что, впрочем, вполне укладывается в действующий механизм в рамках ТК РФ (ст. 84). Однако это диссонирует с юридической логикой, когда речь заходит, например, о фиктивном договоре, договоре, заключенном под давлением или обманом, договоре с недееспособным лицом, наконец, договоре о выполнении работы, противоречащей основам правопорядка, т.е. запрещенной уголовным или административным законодательством. Стало быть, признавать статус действительного за любым трудовым договором как минимум необоснованно. По этой причине прежде всего целесообразно законодательно закрепить в ТК РФ (например, в ст. 9) категорию *ничтожных* трудовых договоров, порождающих последствия только в виде конфискационных санкций в доход государства к одной или обеим сторонам с распространением на такие случаи норм ГК РФ о неосновательном обогащении и о деликатных обязательствах. При этом конкретное содержание соответствующих последствий перед их законодательным закреплением, конечно, нужно обсуждать. Но в этом случае, очевидно, потребуется внести дополнения в ч. 4 ст. 137 ТК РФ в части допустимости взыскания с работника денежных средств на основании судебного решения о применении последствий ничтожности трудового договора либо установить специальную оговорку в ст. 20 ТК РФ о том, что работником и работодателем не считается лицо, заключившее ничтожный трудовой договор.

Число оснований ничтожности должно быть сравнительно невелико, поскольку речь идет о наиболее существенных пороках договора, исключающих сам смысл его существования либо абсолютно пренебрегающих пределами дозволенного со стороны общества и государства. Некоторые из подобных фактов уже сейчас отражены в трудовом законодательстве Беларуси, Казахстана, Кыргызстана. Представляется, что к их числу нужно отнести лишь следующие:

1. Трудовой договор, заключенный в целях выполнения деятельности, запрещенной законодательством. Данная формулировка более конкретна, чем предусмотрена, например ст. 169 ГК РФ, при этом должны предполагать только те виды труда, которые прямо запрещены уголовным или административным законодательством. Современное трудовое законодательство, к сожалению, не содержит конкретных норм о недопустимости заключения трудового договора, образующих состав преступления или административного правонарушения и конкретных последствиях такого соглашения. По этой же причине такие противоправные действия, как производство запрещенных веществ, оружия и боеприпасов, незаконное производство лекарственных средств, сбыт объектов, изъятых из оборота, наемничество, незаконная медицинская или фармацевтическая деятельность и т.п., как это ни странно, вполне могут стать предметом трудового договора. Лицо осуществляет трудовую функцию, приобретая при этом опыт и квалификацию с фиксацией в до-

кументах о трудовой деятельности, получает вознаграждение, с которого вполне официально могут отчисляться страховые взносы на обязательное социальное и пенсионное страхование, у него формируется пенсионный коэффициент и страховой стаж, конечно, до момента и при условии его осуждения. При всей абсурдности на первый взгляд такого варианта тенденция к легализации деятельности со стороны преступных сообществ заставляет их искать самые разные пути ухода от ответственности. Наемник оформляется как сотрудник частного охранного предприятия, изготовитель нелегальных препаратов и запрещенных веществ — как химик-технолог, псевдоцелитель — как врач-специалист, и каждый из них выполняет трудовую функцию, а в случае необходимости попытается использовать все варианты, включая ст. 42 УК РФ об освобождении от уголовной ответственности. К слову, в уголовном праве под приказом и распоряжением в контексте ст. 42 УК РФ понимается любое указание от одного субъекта, наделенного полномочиями, другому, когда они находятся в юридически значимой властной связи (Блинников 2014, 177–178; Сидоров и Гумеров 2015, 284).

2. Мнимый (фиктивный) трудовой договор, заключаемый без намерения породить трудовые последствия, но при этом предполагающий получение каких-либо выгод, преимуществ организационного (формальное замещение вакантной ставки с целью уклонения от приема сторонних соискателей, например инвалидов, супругов военнослужащих и т. п.), личного (приобретение фиктивного опыта трудовой деятельности для последующего замещения должностей) или имущественного (получение денежных средств с замещенной фиктивным работником должности, уплата страховых взносов на обязательное пенсионное страхование за фиктивного работника и т. п.) характера. На практике примеров заключения подобных договоров можно найти немало, и они предполагают реализацию самых разных схем и целей. Соответствующей статистикой, конечно, никто не обладает, но, по данным самых разных источников, включая правоохранительные органы и СМИ, подобные факты иногда вскрываются в организациях бюджетной сферы и в частно-государственных структурах (организациях с государственным участием). Проблема работников — «мертвых душ» еще в определенной степени разрешима в действующей системе нормативного регулирования при квалификации мошеннических действий при получении за фиктивного работника денежных средств, поскольку требование о личном выполнении работы (ст. 15, 56 ТК РФ) все же невыполнимо для не существующего в реальности лица.

Однако есть и другой тип фиктивных связей, когда мнимый работник фактически, т. е. в физическом смысле, имеется (причем независимо от объема его правосубъектности), но при этом никогда не появляется на рабочем месте и не выполняет трудовую функцию. Как ни странно, но в условиях нынешнего регулирования ни правоприменителю, ни исследователю трудовое законодательство не оставляет иного выбора, кроме как признавать такой трудовой договор состоявшимся. Если же представитель работодателя и работник не заинтересованы в прекращении трудового правоотношения, то других отраслевых форм и способов защиты интересов, в том числе публичных, не остается, если не считать длительную и сложную процедуру привлечения виновных к уголовной ответственности, что в целом также не во всех случаях может принести результат в виде прекращения правоотношения. Здесь также бессильны и меры прокурорского реагирования: ведь формально по-

добные трудовые договоры считаются действительными, а основания для понуждения работодателя к прекращению фиктивного правоотношения отсутствуют. Такой трудовой договор также целесообразно было бы квалифицировать как ничтожный, несмотря на некоторую радикальность подобного решения, имея в виду что факт осуществления или неосуществления трудовой функции в целом требует доказательств. Однако это вопросы судебного разбирательства и оценки юридически значимых обстоятельств. В качестве аргумента в пользу сделанного вывода можно привести положения п. 1 ст. 170 ГК РФ, где однозначно фиксируется ничтожность мнимой сделки.

3. Трудовой договор, заключенный в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований. Мотивы отнесения подобного соглашения к числу ничтожных вполне понятны и основываются на прямом нарушении одной стороной или обеими сторонами публичных санкций, ограничений и предписаний.

Правом заявлять иски о применении последствий ничтожности трудового договора, помимо сторон соглашения, должен обладать прокурор.

Договоры, не подпадающие под признаки ничтожных, должны образовывать категорию действительных, за исключением случаев выявления впоследствии сторонами (их представителями) или контролирующими (надзорными) государственными органами пороков при их заключении, когда заинтересованная сторона должна иметь возможность обратиться за судебной защитой для обеспечения объективной и независимой оценки состоявшихся фактов. Соответствующие основания не слишком многочисленны, и к ним, в частности, должны быть отнесены случаи заключения договора: 1) при нарушении правил ст. 63 ТК РФ в отношении несовершеннолетних; 2) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; 3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; 4) на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, либо при несоблюдении норм об обязательном предварительном медицинском обследовании; 5) с нанимателем, не обладающим правосубъектностью (предл. 2 абз. 2 ч. 5 ст. 20 ТК РФ); 6) при предоставлении работником подложных документов.

Именно в указанных случаях субъект должен быть наделен специальным способом защиты права, который отсутствует в настоящее время в ТК РФ. Но при этом данный инструмент, вероятно, не должен быть простой калькой с гражданско-правового иска о признании оспоримой сделки недействительной, поскольку, с одной стороны, в практической сфере это вполне создаст сложности для правоприменителя в части выбора подлежащего применению закона, включая вопросы, касающиеся государственной пошлины и судебных расходов в целом, с другой, — неизбежно усилит теоретический дискурс о «цивилистической природе» трудового договора.

Кроме этого, нужно обратить внимание на то, что в гражданском законодательстве существует еще одна модель последствий недействительности сделок. Речь идет

о п. 3 ст. 167 ГК РФ, когда суд, признавая оспоримую сделку недействительной и исходя из ее существа, вправе прекратить ее на будущее время. Например, Президиумы ВС РФ и ВАС РФ в п. 31 Постановления Пленума ВС РФ № 13, Пленума ВАС РФ № 14 от 08.10.1998 г. «О практике применения положений Гражданского кодекса Российской Федерации о процентах за пользование чужими денежными средствами» зафиксировали, что при признании недействительной по иску лица, получившего денежную сумму, оспоримой сделки, предусматривавшей уплату процентов на переданную и подлежащую возврату сумму, суд может прекратить ее действие на будущее время, при этом проценты в соответствии с условиями этой сделки начисляются до момента вступления в силу соответствующего решения суда, а после этого вступления в силу решения суда начисляются по правилам, установленным для обязательства вследствие неосновательного обогащения. При этом, исходя из содержания п. 3 ст. 167 ГК РФ, указанный механизм может быть использован только в отношении оспоримых сделок и неприменим к сделкам ничтожным. В указанном случае в ГК РФ допущена в некотором роде подмена понятий, где признание оспоримой сделки недействительной (как правило, в целях реституции) отождествляется с прекращением ее действия на будущее время, когда целью является именно прекращение фактически возникшего обязательства посредством судебного акта. В литературе, в частности, указывается, что в порядке п. 3 ст. 167 ГК РФ возникшее правоотношение именно прекращается на будущее время посредством преобразовательного иска, в то время как при признании оспоримой сделки недействительной правоотношение не считается возникшим и аннулируется с обратной силой (Егорова 2013, 15; Рожкова 2006, 108; Тузов 1998, 36–51). Стало быть, речь идет о различных способах защиты права и разных последствиях судебного решения для сторон.

Модель прекращения действия сделки на будущее время (п. 3 ст. 167 ГК РФ) видится весьма продуктивной при совершенствовании правового регулирования отношений по заключению трудового договора путем формирования института признания трудового договора недействующим как ее модификация. Как уже было сказано, имеется в виду разновидность преобразовательного иска, нового для трудового права, цель которого заключается в прекращении по требованию заинтересованной стороны трудового правоотношения, как правило, возникшего вследствие порочных предпосылок. Прежде всего здесь может быть уместно сравнение с производством в соответствии с гл. 21 КАС РФ, однако не в части предмета, процедур и условий, а в смысле аналогии последствий разбирательства (ч. 1 ст. 216 КАС РФ): акт не может применяться *с указанной судом даты*. Только в данном случае имеется в виду акт индивидуального регулирования в целом, а не отдельные его условия. Последние, как следует из ч. 2 ст. 9 ТК РФ, в случае противоречия трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права, не должны подлежать применению сторонами. Однако эта формула в известной степени инертна: игнорирование этого предписания сторонами сохраняет правоотношение в неизменном виде, а несогласие, прежде всего работника с таким положением, — требует возбуждения судебного или административного производства, направленного на понуждение работодателя не применять соответствующие условия. К тому же недопустимость противоречия условий трудового договора актам законодательства иной отраслевой принадлежности (уголовного, административного, экологического и пр.) вообще не озвучивается.



В данном случае имеется отличная возможность создать достаточно оригинальный и нужный для целей трудового права способ защиты. Одновременно это вариант с установлением особого подхода, учитывающего отраслевую особенность и исключаящего субсидиарное применение гражданского законодательства к отношениям, регулируемым трудовым правом, который при этом не будет противоречить принципиальному разграничению в рамках общей цивилистической теории ничтожных и оспоримых сделок. Первый шаг в этом направлении, как известно, уже давно сделан законодателем, закрепившим в ч. 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ специфический прием защиты с использованием преобразовательного иска. Пришло время расширять спектр применяемых правовых средств.

В чем заключаются преимущества предлагаемого способа защиты права? Во-первых, установление судебного контроля посредством иска о признании трудового договора недействующим будет отвечать одной из целей трудового законодательства в виде обеспечения надлежащего баланса трудовых интересов. Ведь далеко не полностью изжиты элементы допускаемого законом произвола работодателя как при заключении трудового договора (например, аннулирование договора в одностороннем порядке без учета обстоятельств по ч. 4 ст. 61 ТК РФ, или отказ от признания трудового правоотношения, возникшим по ст. 1 ст. 67.1 ТК РФ), так и при его прекращении (например, ч. 5 ст. 81 ТК РФ), что свидетельствует о несоответствии прав и возможностей сторон. Во-вторых, до вынесения решения судом о признании трудового договора недействующим стороны в полном объеме будут обладать правами требования друг к другу в отношении исполнения трудового обязательства (заработная плата, гарантии в сфере рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, материальной ответственности, обязательного социального страхования и др. — для работника, дисциплинарные правомочия — для работодателя). В-третьих, принятое судом решение имеет принудительную силу и не зависит от поведения работодателя или работника. Действующая в настоящее время модель ст. 84 ТК РФ, хотя и обязывает работодателя прекратить правоотношение, но при этом не содержит эффективных правовых средств контроля за выполнением этой обязанности. Кроме этого, определение того, по чьей вине допущено нарушение для принятия решения о выплате выходного пособия и переводе на другую работу, возможно в основном в случаях проведения деятельности государственными органами (прокуратурой, федеральной инспекцией труда). Без их участия соответствующие обязанности и факты вовсе могут быть проигнорированы работодателем. В-четвертых, правовое положение стороны по всем правовым последствиям, имевшим место после момента признания договора недействующим, должно определяться нормами гражданского права, включая вопросы ответственности перед третьими лицами. В настоящее время с учетом ст. 84 ТК РФ все неблагоприятные последствия действий работника в период до прекращения трудового правоотношения несет работодатель на основании ст. 1068 ГК РФ. Кроме этого, нужно дополнить ч. 4 ст. 137 ТК РФ, как и в случае ничтожности трудового договора, в части допустимости взыскания с работника денежных средств, выплаченных ему за период после определенной судом даты при признании договора недействующим, если предпосылка соответствующего решения связана с виновным поведением работника.

В целом придется модернизировать концепцию института прекращения трудового договора и скорректировать ряд положений ТК РФ. В частности, из

ст. 77 должен быть исключен пункт 11. Одновременно подлежит модификации и ст. 84 ТК РФ: она должна содержать нормы об основаниях и процедуре признания трудового договора недействующим вместо положений о прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим законом правил заключения трудового договора. Единственным основанием для прекращения трудового правоотношения в таком случае становится п. 13 ст. 83 ТК РФ, дополненный указанием на факт принятия судебного решения о признании трудового договора недействующим, что будет иметь более нейтральное звучание при внесении сведений в документы о трудовой деятельности работника. Норме о переводе работника на другую работу, которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья, при отсутствии его вины в нарушении правил заключения трудового договора, в этом случае нужно придать статус самостоятельного способа защиты права (в качестве возможной санкции первоначального правоотношения), который работник вправе заявить в своих исковых требованиях. Одновременно нужно скорректировать ч. 2 ст. 83 ТК РФ.

Самостоятельное значение должно приобрести и выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Такое требование могло бы заявляться как совместно с требованием о переводе на другую подходящую работу, так и независимо от него, когда истец не имеет цели преобразовывать первоначальное правоотношение.

Предлагаемая модель, безусловно, потребует заметной трансформации института трудового договора и необходимость внесения изменений и дополнений в большое число статей ТК РФ, а потому нуждается в детальном обсуждении. Однако уже сейчас есть категория работников, для которой необходимо и, главное, очень актуально реализовать указанные новации. Речь идет о несовершеннолетних лицах в возрасте до 15 лет и правилах заключения с ними трудового договора.

Последние несколько лет во всем мире, да и в России, растет число вовлеченных в детский труд. В совместном докладе МОТ и ЮНИСЕФ<sup>6</sup> от 10 июня 2021 г. отмечается, что количество детей, привлекаемых к труду в разных формах, за 2017–2021 гг. выросло на 8,4 млн — до 160 млн, и какая-то доля этого имеет отношение к Российской Федерации и государствам ЕАЭС. Указывается, что дети в возрасте от 5 до 17 лет в том числе заняты на опасных работах, угрожающих их здоровью, безопасности и нравственному развитию, и их число с 2016 г. выросло на 6,5 млн, достигнув 79 млн. Известно, что немало предпринимателей готовы снизить свои финансовые издержки за счет использования труда детей, что не только вызывает настороженность, но требует конкретной реакции государства. При этом экономическая зависимость работника от работодателя многократно возрастает и трансформируется в психологическую и интеллектуальную сферу, когда речь заходит о привлекаемом к наемному труду ребенке. Качество же правового регулирования трудоустройства несовершеннолетних прямо и непосредственно связано с будущим ребенка, с его развитием, здоровьем и даже самой жизнью, что, очевидно, делает рассматриваемый вопрос весьма значимым. По этой причине предлагаемую модель целесообразно апробировать именно на данной категории работников.

<sup>6</sup> Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward // International Labour Organization (ILO): официальный сайт: Женева, 1996. URL: [https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_797515/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_797515/lang--en/index.htm) (дата обращения: 15.07.2022).

Нарушения при трудоустройстве несовершеннолетних не редкость, хотя найти конкретные статистические данные в этом плане достаточно непросто. Но нарушения будут продолжаться, пока не будет исключена экономическая целесообразность незаконного привлечения несовершеннолетнего к труду. Конечно, существуют публичные санкции в виде ст. 5.27 КоАП РФ, и они должны сохраниться. Однако пока эти меры проблему не решают, их эффективность невелика, учитывая довольно умеренную строгость наказания (ч. 1 и 2 ст. 5.27 КоАП РФ), интенсивность выявления нарушений и относительную сложность производства по административному делу, не всегда приводящую к оптимальному для потерпевшего результату. Требуется реализовать более жесткие решения для пресечения попыток извлечения выгоды из привлечения детей к наемному труду с нарушением установленных правил. В этом плане целесообразно закрепить еще одно не свойственное современному отечественному трудовому праву специальное юридическое средство в виде санкции и одновременно последствия признания трудового договора недействующим — *штраф в пользу пострадавшего* во всех случаях нарушения запретов и процедур, предусмотренных ч. 3 и 4 ст. 63 ТК РФ. Безусловно, размер этого штрафа должен быть внушительным (далее будет приведена ориентировочная величина), выполняющим «заградительную» функцию в качестве финансовой гарантии досконального соблюдения работодателем требований законодательства. В этом случае не стоит опасаться злоупотреблений со стороны законных представителей несовершеннолетнего работника, поскольку точное исполнение работодателем норм ст. 63, 69 (213) и гл. 42 ТК РФ делают бессмысленным обращение в суд с их стороны, да и в чем вообще тогда смысл этих правил, если работодатель будет размышлять об их соблюдении.

Реализация такой комплексной задачи окажется не слишком обременительной для законодателя, если говорить о данной категории работников. В частности, для исключения образования объективной стороны правовой коллизии, можно дополнить ст. 272 ТК РФ (что вполне укладывается в контекст ст. 251 ТК РФ) *двумя новыми частями* следующего содержания: «В случае нарушения работодателем норм ч. 3 и 4 ст. 63 настоящего Кодекса законные представители несовершеннолетнего, не достигшего на момент привлечения к работе 15 лет, или прокурор вправе обратиться в суд с требованием о признании трудового договора недействующим. Признанный недействующим трудовой договор не может применяться с указанной судом даты. Одновременно с признанием трудового договора недействующим судом на работодателя возлагается обязанность уплатить штраф в пользу несовершеннолетнего в размере 100-кратной величины минимального размера оплаты труда на день вынесения решения суда. При этом нормы ч. 2 и 3 ст. 84, ч. 1 ст. 127 и ст. 237 настоящего Кодекса не применяются. Работодатель освобождается от уплаты указанного штрафа, если докажет, что заключению трудового договора способствовали неправомерные действия несовершеннолетнего или его законных представителей.

Работодатель с момента заключения трудового договора до даты признания его судом недействующим должен исполнять в отношении работника все обязанности, предусмотренные законодательством об обязательном социальном страховании. Фактически выполненная работа в указанный период подлежит оплате на условиях, определенных трудовым договором, а в случае, если установить размер заработной платы невозможно, — исходя из величины средней заработной пла-

ты, установленной в отрасли (подотрасли) для данной профессии (должности) или конкретного вида поручаемой работы и сходных условий труда на день вынесения решения суда».

Одновременно следует также дополнить ст. 396 ТК РФ указанием на немедленное исполнение решения в случае признания трудового договора недействующим, изменив при этом ее название на «Особенности исполнения отдельных решений суда». Потребность в немедленном исполнении таких решений связана не только с необходимостью оперативной защиты права, но также с тем, что трудовой договор, признанный недействующим, не должен порождать новых юридически значимых последствий ни для одной из сторон, вовлекая их в череду новых тяжб, а неотвратимость имущественной санкции для работодателя в этом случае становится значимым превентивным фактором.

Со временем модель судебного признания трудового договора недействующим можно распространить не только на всех работников, но и на работодателей. Ярким примером в этом смысле служит положение ст. 67.1, касающейся последствий нарушения условий фактического допущения работника к работе. Существующий порядок выглядит парадоксально: работодатель вправе отказаться от заключения трудового договора, но при этом на неясном основании и в неизвестном размере оплатить фактически выполненную работу. Ведь в данном случае, очевидно, возникает спор о праве, который по непонятным причинам решается работодателем в одностороннем порядке, по сути, превращая в ничто право работника на последующее оспаривание этого действия в суде вследствие невозможности собрать какие-либо значимые доказательства. При этом период обнаружения такого нарушения норм фактического допущения к работе для работодателя законом четко не регламентирован (надо полагать, что это должно быть сделано в течение 3 дней согласно ч. 2 ст. 67 ТК). Тем не менее исполнение трудового обязательства в таких случаях может продолжаться и более длительный период, ведь закон не связывает указанное право работодателя с какими-либо сроками и даже с гипотетическим привлечением его к административной ответственности. По этой причине в соответствующем случае также будет необходимо определить специальный срок исковой давности.

Еще одним примером в данном случае является осуществление деятельности работником на основании предъявления им подложных документов. В настоящее время работодатель вправе прекратить правоотношение с таким работником на основании п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, однако вред, причиненный в период выполнения работы, как уже отмечалось, будет возмещаться в порядке ст. 1068 ГК РФ, а проблема регрессных требований в трудовом праве до настоящего времени не решена. Использование предлагаемого способа защиты позволило бы работодателю, например, просить суд о признании трудового договора недействующим с того момента, когда неблагоприятные последствия от действий работника, представившего поддельные документы при заключении трудового договора, еще не возникли, вследствие чего бывший работник должен будет отвечать перед потерпевшим как причинитель вреда. При этом п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть сохранен в качестве альтернативы, принимая во внимание, что работодатель вправе будет сам определять, нести ли ему риски неблагоприятных последствий на себе без возможности взыскать с работника сумму ранее выплаченного ему вознаграждения, либо

обращаться в суд, обосновывая необходимость признания трудового договора недействующим с конкретной даты с правом взыскания указанной суммы вознаграждения, выплаченного работнику после определенной судом в решении даты.

Применение способа защиты в виде признания трудового договора недействующим также можно распространить на ч. 5 ст. 81 ТК РФ, заменив им право на расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Ведь в данном случае имеют значение не вопросы обеспечения дисциплины труда или качество исполнения обязательства, что укладывается в систему рисков производственной деятельности работодателя, а нечто иное — оценка личности и персонального поведения гражданина в свободное от исполнения обязанностей время. Во всяком случае представляется разумным, если работодатель в судебном порядке должен будет доказывать причинно-следственную связь между поведением работника в нерабочее время и теми угрозами ущерба, которые неизбежны и могут иметь существенное значение для функционирования работодателя или его взаимоотношений с третьими лицами.

Наконец, необходимо будет определить сроки для обращения в суд (исковую давность) по делам о признании трудового договора недействующим. Принимая во внимание, что обстоятельства, являющиеся причинами для подобного иска, разнообразны и могут быть выявлены в любое время, целесообразно вообще не устанавливать для этих случаев сроков исковой давности. Исключение следует сделать в отношении случая, предусмотренного ст. 67.1 ТК РФ, учитывая очевидную неприемлемость для работодателя дальнейшего существования правоотношения, и установить в ст. 392 ТК РФ сокращенный срок исковой давности периодом не более 5–10 календарных дней с даты фактического допущения к работе. Ведь ошибки или злоупотребления работодателя должны компенсироваться возможностью сохранения для работника права на продолжение трудовой деятельности.

Безусловно, настоящая работа не претендует на полноту и бесспорность, поскольку главным образом была ориентирована на постановку проблемы и примерные варианты ее решения. Озвученная ее модель в рамках защиты прав сторон трудовых правоотношений в настоящее время не представлена в законодательстве ни одного из государств ЕАЭС, но в случае ее реализации может оказаться полезной. По этой причине в перспективе целесообразно изучить вопрос на уровне представителей научного сообщества и законодательных органов государств ЕАЭС о включении в отраслевое законодательство предлагаемого в настоящей работе юридического инструментария.

### **3. Выводы**

В исследовании проведено разграничение категорий недействительности трудового договора и признания судом трудового договора недействующим. Объясняется необходимость законодательного закрепления в РФ понятия ничтожности трудового договора с фиксацией в ст. 9 ТК РФ соответствующих оснований и правовых последствий. Признание судом трудового договора недействующим как перспективный способ защиты права целесообразно использовать в случае, если сторонами трудового договора (их представителями) или контролирующими (надзорными) органами допущены или выявлены пороки, имевшие место при его заклю-

чении, но делающие, как правило, невозможным дальнейшее исполнение трудовых прав и обязанностей. Признанный недействующим трудовой договор не может применяться с указанной судом даты и должен подлежать прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, посредством немедленного исполнения судебного решения. Предложено первоначально апробировать модель признания трудового договора недействующим в системе особенностей регулирования труда несовершеннолетних, предусмотрев в качестве специальной меры защиты штраф (законную неустойку) в пользу работника, не устанавливая при этом сроков исковой давности по соответствующим спорам. Объясняется необходимость введения немедленного исполнения судебного решения по этой категории дел.

## Библиография

- Блинников, Валерий А. 2014. *Обстоятельства, исключаящие преступность деяния, в уголовном праве России*. Москва: Юрлитинформ.
- Головина, Светлана Ю. 2019. «Использование частнопроводных конструкций при кодификации российского трудового законодательства.» В *Кодификация российского частного права*. Москва: Статут.
- Дивеева, Нелли И. 2008. *Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений*: Дис. ... д-ра юрид. наук. Санкт-Петербургский государственный университет.
- Егорова, Мария А. 2013. «Прекращение действия оспоримой сделки на будущее время как основание прекращения обязательств.» *Гражданское право* 6: 11–15.
- Ильин, Юрий Ф. 1971. *Недействительность трудового договора по советскому праву*: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронежский государственный университет.
- Мершина, Надежда Д., и Юлия И. Клепалова. 2017. «Недействительность трудового договора: проблемы правоприменения.» *Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право*: 5: 96–98.
- Осетров, Сергей А. 2016. «Фиктивный трудовой договор: правовые последствия.» *Юридический вестник Самарского университета* 1: 58–62.
- Рожкова, Марина А. 2006. *Средства и способы правовой защиты сторон коммерческого спора*. Москва: Волтерс Клувер.
- Сидоров, Борис В., и Ильдар А. Гумеров. 2015. «Исполнение приказа или распоряжения: социально-правовая природа, вопросы ответственности, наказания, и совершенствования уголовного закона за деяния, совершаемые во исполнение приказа или распоряжения.» *Вестник экономики, права и социологии* 3: 283–287.
- Сыроватская, Лилия А., и Сара Б. Идрисова. 1990. «О недействительности трудового договора и его условий.» *Известия высших учебных заведений. Правоведение* 4: 52–56.
- Тузов, Даниил О. 1998. *Иски, связанные с недействительностью сделок*. Томск: Пеленг.
- Уракова, Евгения В. 2012 «Недействительный трудовой договор: гарантии для работника или работодателя?» *Вопросы трудового права* 4: 20–28.

Статья поступила в редакцию 21 июля 2022 г.;  
рекомендована к печати 15 августа 2022 г.

Контактная информация:

Агашев Дмитрий Владимирович — канд. юрид. наук, доц.; agajur@outlook.com

# Invalidity of the employment contract and recognition of the employment contract as not valid as a promising way to protect labour rights

D. V. Agashev

Russian State University of Justice — Crimean Branch,  
5, ul. Pavlenko, Simferopol, Republic of Crimea, 295051, Russian Federation

**For citation:** Agashev, Dmitry V. 2023. “Invalidity of the employment contract and recognition of the employment contract as not valid as a promising way to protect labour rights.” *Russian Journal of Labour & Law* 13: 245–260. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.117> (In Russian)

The study is devoted to the substantiation and formulation of proposals for the implementation in Russian labour law of a promising way of protecting individual labour rights — invalidity of the employment contract and the recognition of an employment contract as inactive in court, as well as their ratio. Based on the analysis of the labour legislation of the Russian Federation and other states of the EAEU, an analysis is made of the current state of the normative legal regulation of the issues of the invalidity of an employment contract. It is proposed to fix in the Russian labour legislation the concept, specific grounds for the nullity of an employment contract and its consequences. When considering the provisions of civil legislation on the consequences of the invalidity of disputed transactions, as well as special literature, the author expressed the opinion that the method of protection provided for in paragraph 3 of Article 167 of the Civil Code of the Russian Federation should be considered precisely as a mechanism for the transformation (termination for the future) of the legal relationship that arose from the voidable transaction. It is concluded that the partial extrapolation of this model to the labour law reality will allow to form an original way of protection for the employee and the employer, eliminating the grounds for discussion about the subsidiary application of civil law norms on the conclusion and execution of an employment contract. The main results of the study are the formation of a number of proposals aimed at improving the effectiveness of primarily Russian labour legislation. In particular, a distinction is proposed between the grounds and consequences of the nullity of an employment contract and the recognition of an employment contract as inactive. It is stated that the rights and responsibilities of the parties to the employment relationship, formed before the recognition of the employment contract as inactive, should be considered properly executed. It is also proposed to some of innovations in the Labour Code of the Russian Federation, including a fine (penalty) in favor of a minor employee in cases of violation by the employer of the prohibitions on concluding an employment contract as a preventive measure and one of the consequences of recognizing it as inactive.

*Keywords:* employment contract, transaction, labour law, invalidity of the contract, nullity of the contract, inactive contract, lawsuit, EAEU.

## References

- Blinnikov, Valerii A. 2014. *Circumstances excluding the criminality of the act in the criminal law of Russia*. Moscow: Iurlitininform Publ. (In Russian)
- Diveeva, Nelli I. 2008. *Theoretical problems of individual legal regulation of labour relations*: Dr. Sci. Thesis in Law. St Petersburg University Press. (In Russian)
- Egorova, Mariia A. 2013. “Termination of the disputed transaction for the future as a basis for termination of obligations.” *Grazhdanskoe pravo* 6: 11–15. (In Russian)
- Golovina, Svetlana Yu. 2019. “The use of private law constructions in the codification of Russian labour legislation.” In: *Kodifikatsiia rossiiskogo chastnogo prava*. Moscow: Statut Publ. (In Russian)
- Il'in, Iurii F. 1971. *Invalidity of an employment contract under Soviet law*: PhD Thesis Abstract in Law. Voronezh State University Publ. (In Russian)

- Mershina, Nadezhda D., and Klepalova, Iuliia I. 2017. "Invalidity of an employment contract: problems of law enforcement." *Sovremennaiia nauka: Aktual'nye problemy teorii i praktiki. Series: Ekonomika i pravo* 5: 96–98. (In Russian)
- Osetrov, Sergei A. 2016. "Fictitious employment contract: Legal consequences." *Iuridicheskii vestnik Samar-skogo universiteta* 1: 58–62. (In Russian)
- Rozhkova, Marina A. 2006. *Means and methods of legal protection of the parties to a commercial dispute*. Moscow: Volters Kluver Publ. (In Russian)
- Sidorov, Boris V., and Il'dar A. Gumerov. 2015. "Execution of an order or order: Socio-legal nature, issues of responsibility, punishment, and improvement of the criminal law for acts committed in pursuance of an order or order." *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii* 3: 283–287. (In Russian)
- Syrovatskaia, Liliia A., and Sara B. Idrisova. 1990. "On the invalidity of the employment contract and its terms." *Izvestiia vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie* 4: 52–56. (In Russian)
- Tuzov, Daniil O. 1998. *Claims related to the invalidity of transactions*. Tomsk: Peleng Publ. (In Russian)
- Urakova, Evgeniia V. 2012 "Invalid employment contract: Guarantees for the employee or employer?" *Voprosy trudovogo prava* 4: 20–28. (In Russian)

Received: July 21, 2022  
Accepted: August 15, 2022

Author's information:

Dmitry V. Agashev — PhD in Law, Associate Professor; agajur@outlook.com