

## НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

### INVALIDITY OF THE LABOR CONTRACT: THE PROBLEM OF ENFORCEMENT

*N. Mershina  
Y. Klepalova*

#### Annotation

The article analyzes judicial practice demonstrating the two distinct positions in higher courts on the question whether the employment contract and its particular terms are invalid. The authors prove impossibility of application of the civil legislation (law on insolvency (bankruptcy) industrial relations indicates the need for serious legal reasoning and consolidation primarily in the Labour Code of the Russian Federation goal of recognition of the labor contract is invalid, conditions, procedures, order, safeguards and impacts to ensure protection of labor rights of workers.

**Keywords:** invalidity, employment contract, employee rights, abuse of rights, related party transactions, insolvency (bankruptcy), litigation.

*Мершина Надежда Дмитриевна  
К.ю.н., доцент, ФГБОУ ВО  
"Уральский государственный  
юридический университет"  
Клепалова Юлия Игоревна  
К.ю.н., доцент, ФГБОУ ВО  
"Уральский государственный  
юридический университет"*

#### Аннотация

В статье анализируется судебная практика, демонстрирующая две противоположные позиции высших судов по вопросу возможности признания трудового договора, а также отдельных его условий, недействительными. Авторами обосновывается невозможность применения гражданского законодательства (законодательства о несостоятельности (банкротстве) к трудовым отношениям, указывается необходимость серьезного правового обоснования и закрепления в первую очередь в Трудовом Кодексе РФ цели признания трудового договора недействительным, условий, процедур, порядка, гарантий и последствий в целях обеспечения защиты трудовых прав работников.

#### Ключевые слова:

Недействительность, трудовой договор, права работников, злоупотребление правом, сделки с заинтересованностью, несостоятельность (банкротство), судебная практика.

Согласно части первой статьи 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права [1]. В соответствии с частью четвертой этой же статьи в случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс. Фактически складывается противоречивая судебная практика, когда трудовые отношения регулируются гражданским законодательством, а точнее законодательством о банкротстве, привлекая к себе повышенное внимание, как теоретиков трудового права, так и практических работников. Подобная ситуация складывается, в частности, по вопросу о возможности признания трудового договора, либо его отдельных условий недействительными.

На сегодняшний день имеется две позиции высших судов.

Первая позиция отражена в актах Верховного Суда Российской Федерации, который достаточно последовательно отстаивал позицию невозможности признания трудового договора недействительным. Данная позиция подтверждается следующими аргументами. Во-первых, в трудовом законодательстве отсутствует понятие недействительности трудового договора, а общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок к трудовым отношениям не применимы, поскольку трудовой договор не является сделкой, в том смысле, который этому понятию придается статьей 153 Гражданского кодекса Российской Федерации, при трудоустройстве возникают трудовые, а не гражданские права и обязанности, к отношениям по трудовому договору невозможно применить последствия недействительности гражданско-правовых сделок и возратить стороны в первоначальное положение, существовавшее до заключения трудового договора, с возложением на каждую сторону обязанности возратить друг другу все полученное по договору [2].

Во-вторых, как уже было сказано выше, признание трудового договора недействительным приводит к пря-

тому нарушению норм, в частности статьи 5 Трудового Кодекса РФ, поскольку среди актов, содержащих нормы трудового права, упоминание норм гражданского законодательства отсутствует. Соответственно в статье 3 Гражданского кодекса РФ не указано, что он регулирует трудовые отношения, являясь, таким образом, нормативной основой того, что гражданское законодательство на трудовую сферу не распространяется.

Данной позиции неукоснительно придерживаются суды общей юрисдикции, рассматривая иски об оспаривании и признании не подлежащими применению условий трудовых договоров, в частности, с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций:

" об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора;

" по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и признании не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора;

" об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций применения к ним мер дисциплинарной ответственности [3].

Согласно части 3 статьи 22 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации [4] суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают указанные дела, за исключением дел, отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов.

Другая позиция по поводу возможности признания трудового договора отражена в актах Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации, который

Основываясь на положениях главы 111.1 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ [5] предусматривающей рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и об оспаривании самих таких выплат.

Полагаем, что именно в связи с тем, что российским законодательством предусмотрена возможность рассмотрения арбитражным судом заявлений по вышеуказанным требованиям, и начала складываться судебная практика оспаривания трудовых договоров в рамках дел о банкротстве и взыскании денежных выплат, произведенных по трудовым договорам. По мнению арбитражных судов, Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" содержит специальные нормы, регулирующие основания и порядок признания сделок должника недействительными. При этом действующим законодательством из числа сделок, которые могут быть оспорены по данным основаниям, а также по основаниям, предусмотренным ГК РФ, трудовые договоры не исключены [6], а положения статьи 61.2 Закона о банкротстве могут применяться в целях признания недействительным трудового договора [7], а также не исключается возможность квалификации в качестве сделки с заинтересованностью или крупной сделки заключенного с единоличным исполнительным органом договора (трудоустройство) в целом или отдельных его положений.

Согласно пункту 1 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 23.12.2010 г. № 63 "О некоторых вопросах, связанных с применением главы 111.1 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)", по правилам главы 111.1 Закона может оспариваться, в частности, выплата заработной платы, премии [8].

Необходимо отметить, что практика по оспариванию выплат работникам является достаточно обширной. Оспаривание выплат может производиться по признаку несоразмерности (пункт 1 статьи 61.2 Закона), в частности суд, рассматривающий дело о банкротстве, может признать установленный в трудовом договоре размер оплаты труда несоразмерным объему трудовой функции [9].

Признание трудового договора недействительным может осуществляться по другим мотивам. Например, согласно пункту 10 Постановления Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 № 28 "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью" [10] "...о возможности квалификации трудового договора как крупной сделки могут свидетельствовать его положения, предусматривающие выплаты (разовую или неоднократные) денежных средств работнику в случае увольнения и (или) наступления иных обстоятельств либо заработной платы за период действия трудового договора, размер которых составляет 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества. В случае заключения бессрочного трудового договора в качестве расчетного периода для целей оценки сделки как крупной берется... один год...".

Иногда арбитражные суды, признавая недействительными положения трудовых договоров и дополнительных соглашений, предусматривающие выплаты в

пользу работников при увольнении (выходные пособия и компенсации), премии и т.п. ссылались на то, что оспариваемые положения имеют признаки злоупотребления правом и признавались недействительными на основании статьи 10 и 168 Гражданского кодекса РФ. Например, в одном из постановлений указано, что необходимо учитывать соразмерность, разумность, обоснованность суммы выходного пособия, основания предоставления конкретному работнику существенных преимуществ перед другими работниками и последствия выплаты такой компенсации для других работников [11]. В данном случае суд расценил заключение дополнительного соглашения о выплате пособия "как злоупотребление правом, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации".

В некоторых случаях суды указывают на необходимость учета финансово-экономического положения работодателя в случаях, указанных в статье 178 Трудового кодекса РФ: компенсации, выплачиваемые работникам сверх предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами должны быть соразмерны фонду заработной платы организации и полученной ею прибыли, иначе бесконтрольность и экономически необоснованное установление таких выплат приведут к нарушению прав других работников на получение заработной платы, а также деятельность самой организации [12].

По нашему мнению, возникновение подобной судебной практики арбитражных судов вызвано отсутствием законодательно предусмотренного действенного механизма защиты имущественных интересов корпоративных организаций и их членов. Недобросовестные действия сторон трудового договора, направленные на ус-

тановление необоснованно высокой заработной платы, компенсаций, нарушающих общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, законные интересы организаций, работников, собственников, безусловно, требуют адекватного правового регулирования.

И, тем не менее, полагаем, что практика арбитражных судов по признанию трудового договора недействительным по российскому трудовому законодательству на сегодняшний день не имеет правовой основы, противоречит сущностным подходам трудового законодательства, что неизбежно может привести к нарушению прав работников.

Использование аналогии закона в данном случае также неприменимо, поскольку касается иного вида отклонений. Б.Р. Карабельников называет причины, по которым трудовое законодательство не может развиваться в рамках гражданского – это социальная специфика трудового договора, имманентное неравенство его сторон, наличие в трудовом праве особых коллективных трудовых отношений, чуждый коммерческому обороту алиментарный характер обязательств работодателя перед работником... [13, с.232].

Разумеется, вопрос о недействительности трудовых договоров требует серьезного правового обоснования и закрепления в первую очередь в Трудовом Кодексе РФ.

Только при четком определении цели признания договора недействительным, при правовом регулировании условий, процедур, порядка, гарантий и последствий, можно ставить вопрос о возможности включения в Трудовой кодекс РФ норм о признании договора недействительным, обеспечив, таким образом, защиту трудовых прав работников.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61// Справочная система "Консультант-Плюс"
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 7, июль, 2015
4. "Собрание законодательства РФ", 18.11.2002, N 46, ст. 4532
5. "Собрание законодательства РФ", 28.10.2002, N 43, ст. 4190
6. Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.01.2015 по делу № А47-12782/2013 // Справочная система "Консультант-Плюс"
7. Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 06.12.2012 по делу № Ф79-10761/2010 // Справочная система "Консультант-Плюс"
8. Вестник ВАС РФ. 2012. № 8
9. Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.08.2013 № 17 АП-8209 / 2011-ГК по делу № А50- 4766 / 2011
10. "Вестник ВАС РФ", № 6, июнь, 2014
11. Определение Арбитражного суда Удмуртской республики по делу № А71-6273 / 2011 от 20.11.2011 URL: <http://kad.arbitr.ru> (дата обращения 27.03.2017)
12. Решение Свердловского районного суда г. Перми по делу № 2-4904 / 2012 от 09.10.2012 г. // Справочная система "Консультант-Плюс"
13. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. – М.: ФБК-ПРЕСС, 2003.