

## Правовое регулирование недействительности трудового договора в Беларуси

*Гудель Вадим Владимирович<sup>1</sup>*

*аспирант*

*Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь*

*E-mail: vadick@tut.by*

### Введение

В гражданском законодательстве широко используется понятие недействительной сделки, под которой понимается сделка, которая не влечет юридических последствий, за исключением тех, которые связаны с ее недействительностью (ст. 167 Гражданского кодекса Российской Федерации, ст.168 Гражданского кодекса Республики Беларусь). Действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), принятый в 1999 году, учел цивилистическую конструкцию недействительности сделок и урегулировал в ст.22 основания недействительности трудового договора.

Исходя из того, что трудовой договор является своеобразной сделкой (согласно ст.1 ТК Беларуси – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), то, как можно предположить, к нему можно применять цивилистические правила о действительности и недействительности сделок, учитывая специфику трудового законодательства. В частности, для того чтобы трудовой договор считался заключенным необходимо соблюдение ряда требований. Как верно указывает О.С. Курьлева, по смыслу закона к последним относятся: правосубъектность сторон трудового договора, их волеизъявление, содержание трудового договора, не противоречащее закону и соблюдение формы [1, с. 89]. Следовательно, несоблюдение какого-либо из названных требований должно влечь определенные правовые последствия. Исходя из этого, ТК Беларуси ввел понятие недействительности трудового договора и закрепил перечень случаев его заключения, когда он признается недействительным (ст. 22 ТК):

1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; 2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); 3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; 4) с лицом моложе четырнадцати лет; 5) с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Как отмечает К.И. Кеник, все вышеназванные случаи можно условно разделить на две группы: это случаи с пороками воли (п.п. 1 и 2 ст.22 ТК Беларуси) и случаи с пороками субъектного состава (п.п. 3, 4 и 5 ст. 22 ТК Беларуси) [2, с.21].

К первой группе относится, в частности, такое основание, когда трудовой договор, заключенный на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств. Следует иметь ввиду, что для применения этого правила необходимо наличие соответствующих обстоятельств, как со стороны работника, так и нанимателя. Применительно к заключению договора без намерения создать юридические последствия, то нарушение в этом случае возможно как со стороны работника (заключение договора работником для получения трудового стажа без фактического исполнения им обязанностей), так и нанимателя (получение нанимателем заработной платы работника, заключившего договор, но не работающему по нему с ведома нанимателя). Как видно из вышеуказанных случаев истинное намерение сторон (противоправное) и их волеизъявление (выраженное в трудовом договоре) не совпадают.

---

<sup>1</sup> Автор выражает признательность доценту, к.ю.н. Томашевскому К.Л. за помощь в подготовке тезисов.

Что касается второй группы случаев, связанной с пороками субъектного состава, то заключение трудового договора с лицом не способным понимать значения своих действий или руководить ими (п.3 ст. 22 ТК Беларуси) является неправомерным, так как данное лицо не может самостоятельно совершать сделки (у него отсутствует трудовая дееспособность). Основания недействительности, закрепленные в п.п. 4 и 5 ст. 22 ТК Беларуси, являются следствием несоблюдения норм ТК Беларуси о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора: минимальный возраст – шестнадцать лет, с согласия одного из родителей – четырнадцать лет (ст.21 и ст. 272 ТК Беларуси).

Существенным недостатком ТК Беларуси в части регулирования недействительности трудового договора является отсутствие законодательно закрепленных правовых последствий этого факта. Поэтому на практике приходится прибегать в силу ч.3 п.1 ст.1 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК Беларуси) в субсидиарном порядке к гражданскому законодательству в части правовых последствий недействительности сделок (статьи 168, 171, 172 и 173 ГК Беларуси).

Согласно п.1 ст. 168 ГК Беларуси недействительная сделка не влечет юридических последствий, за исключением тех, которые связаны с ее недействительностью, и недействительна с момента ее совершения. Таким образом, между сторонами трудового договора не возникает никаких взаимных прав и обязанностей, несмотря на его заключение, с момента совершения сделки. Далее согласно гражданскому законодательству каждая из сторон недействительной сделки обязана возвратить другой все полученное по сделке, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре (в том числе тогда, когда полученное выражается в пользовании имуществом, выполненной работе или предоставленной услуге) – возместить его стоимость в деньгах (п.2 ст. 168 ГК Беларуси). Если применять данное правила к трудовым отношениям, то наниматель обязан возвратить работнику предмет трудового договора (живой труд, то есть процесс непосредственной реализации работником способности к труду [3, с. 262]), что сделать в натуре крайне затруднительно, а работник обязан возвратить нанимателю полученную заработную плату. Восполнить пробел в правовом регулировании последствий недействительности трудового договора попытался Пленум Верховного Суда Республики Беларусь. Как ранее предлагалось учеными-трудовиками (О.С.Курьлевой, В.И.Кривым), в п.8 постановления от 29 марта 2001 г. № 2 разъяснено судам, что если трудовой договор признан недействительным, заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату.

В действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) не содержится норм о недействительности трудового договора.

В заключение статьи выскажем рекомендацию, что российскому законодателю следует обратить внимание на позитивный опыт в правовом регулировании недействительности трудового договора в ТК Беларуси и с учетом интеграционных процессов и унификации законодательства о труде учесть его в ходе дальнейшего совершенствования ТК РФ. В свою очередь белорусскому законодателю необходимо устранить пробел в регулировании правовых последствий недействительности трудового договора.

### **Литература**

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под ред. Василевича Г.А. – Минск: Амалфея, 2005. – с. 1136.
2. Кеник К.И. О признании трудового договора недействительным // Отдел кадров. – 2006. – №1. – с. 21–27.
3. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – с. 560.