

Признание трудового договора недействительным, как ненадлежащий способ защиты права

Научный руководитель – Пивоварова Ольга Гермагеновна

Науменко Владислав Алексеевич

Студент (бакалавр)

Удмуртский государственный университет, Ижевск, Россия

E-mail: naumenko.vladislav89128535425@mail.ru

В практике рассмотрения судами дел все большее распространение стали получать категории дел, связанные с признанием трудового договора недействительным. Основаниями для таких требований являются заключение трудового договора на крайне невыгодных для работника условиях, заключение трудового договора без намерения создать соответствующие юридические последствия (мнимый трудовой договор), заключение трудового договора неуполномоченным субъектом, заключение трудового договора с лицом, которое не могло в силу возраста, самостоятельно вступать в трудовые отношения. Несмотря на наличие нарушения прав Истцов, иски оставляют без удовлетворения по формальному основанию, так как заявителями выбран ненадлежащий способ защиты права, и соответственно, применены нормы материального права, которые не могут быть применены в данном споре.

Окончательную позицию в данном вопросе поставил Верховный Суд РФ в своем определении от 24 декабря 2009 г. по делу № 2-1350/2008 [n1]. В постановлении суда указывается на то, что трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений (ст.15 ТК РФ), отличные от предмета и метода гражданского права (ст.2 ГК РФ). Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учётом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора со стороны работника полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора.

Таким образом, трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным. В нем нет аналога главы 9 ГК РФ (института недействительности), поэтому признание такого договора недействительным невозможно.

Из этого следует, что ВС РФ своим определением полностью исключил возможность признания трудового договора недействительным и возможность применения норм гражданского права к трудовым отношениям вообще.

Сам факт наличия споров данной категории подтверждает наличие нарушенных прав, что соответственно требует судебной защиты по восстановлению нарушенных прав.

Если же говорить о таком основании признания трудового договора недействительным, как включение в трудовой договор условий, ущемляющих права работников, то здесь следует отметить, что в действительности в использовании такого способа защиты, как признание трудового договора недействительным нет необходимости, так как законом предусмотрен иной способ защиты. Ст.9 ТК РФ закрепляет, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению [n2].

Однако не все основания, из которых вытекает требование о признании трудового договора недействительным, обеспечены механизмом защиты нарушенного права. Это каса-

ется мнимости трудового договора, а также заключение трудового договора неуполномоченным субъектом либо лицом, которое в силу возраста не имела права самостоятельно вступать в трудовые отношения. Целью подачи таких исков является как раз таки установление того, что договор не имеет юридической силы и, следовательно, не порождает никаких прав и обязанностей для работника и работодателя, поскольку его заключение противоречит нормам трудового законодательства. Аналогичного способа защита права ТК РФ не содержит.

А поскольку трудовое законодательство не содержит механизма восстановления нарушенных прав по данным категориям споров, то поднятая проблема требует законодательного разрешения.

Предлагается дополнение ТК РФ институтом признания трудового договора недействительным, где найдут отражения его такие основания, как мнимость трудового договора, заключение трудового договора неуполномоченным субъектом (не является представителем работодателя) либо лицом, которое в силу возраста не имела права самостоятельно вступать в трудовые отношения. Однако применение последствий недействительности трудового договора не должны быть тождественными гражданскому законодательству, ведь, как верно указал ВС РФ, уже выполненную работу вернуть невозможно. А поскольку работа выполнена, то выплаченная заработная плата обратному взысканию не подлежит. Целесообразнее применять последствия недействительности заключения трудового договора в виде освобождения работника и работодателя от прав и обязанностей, которые вытекают, как из трудового договора и ТК РФ (право на отпуск, компенсационные выплаты), так и вытекающие из иных отраслей права (право на формирование пенсии). К примеру, если трудовым договором была предусмотрена обязанность работодателя по предоставлению жилья работнику, а в последствии трудовой договор был признан судом недействительным, так как со стороны работодателя его заключало неуполномоченное лицо, то работодатель справедливо и обоснованно освобождается от такой обязанности.

Источники и литература

- 1) Определение Верховного Суда РФ от 24 декабря 2009 г. по делу № 2-1350/2008
- 2) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)