

*Н.И. Тарасевич,
кандидат юридических наук, доцент*

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОГЛАСОВАННОСТИ НОРМ О НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НОРМАМИ ИНЫХ ИНСТИТУТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Нормы о недействительности трудового договора являются относительно новыми для законодательства Республики Беларусь. При этом Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК) не учитывается возможность признания трудового договора недействительным по ряду оснований, недостаточно четко регламентирован порядок, а также не определяются правовые последствия признания трудового договора недействительным.

Опыт применения норм о недействительности трудового договора, накопленный за период, прошедший с момента включения в ТК соответствующих норм, подтверждает наличие значительного количества спорных, неразрешенных моментов в правовом регулировании данной области общественных отношений, что, в свою очередь, негативно отражается на правоприменительной практике в указанной сфере.

В статье анализируются проблемы применения отдельных оснований недействительности трудового договора, исследуются вопросы, связанные с порядком и правовыми последствиями признания трудового договора недействительным. Предлагаются приемлемые, с точки зрения автора, направления разрешения проблем в указанной сфере, определяются пути дальнейшего совершенствования законодательства о труде.

Предисловие

Статья 22 Трудового кодекса Республики Беларусь [1] устанавливает исчерпывающий перечень оснований признания трудового договора недействительным. При этом до введения в действие ТК трудовое законодательство не содержало перечня указанных оснований, используя данную правовую конструкцию только в отношении отдельных условий трудового договора.

Тем не менее указанный факт не означает, что законодатель не учитывал возможности признания недействительным трудового договора в целом. Так, например, пункт 4 Кодекса Законов о Труде РСФСР 1922 г. [2] закреплял норму, согласно которой «все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда сравнительно с постановлениями Кодекса, недействительны», используя тем самым понятие «недействительность» и в отношении трудового договора; пункт 7 Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, утвержденного Постановлением ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 г., № 275/13-76 [3], устанавливал судебный порядок рассмотрения дел о признании трудового договора с лицами, работающими у граждан по договорам, недействительным.

Однако нормы законодательства о труде, допуская возможность признания трудового договора недействительным, носили единичный, разрозненный характер, не определяя оснований недействительности трудового договора, не устанавливая четкого порядка и правовых последствий признания трудового договора недействительным, в связи с чем их применение на практике было существенно затруднено.

Следствием указанного факта явилось пристальное внимание к проблемам недействительности трудового договора со стороны многих известных ученых-правоведов на определенном этапе. При этом в юридической литературе отсутствовала единая точка зрения относительно оснований недействительности трудового договора. В частности, по мнению Ю.Ф. Ильина, трудовой договор следовало считать недействительным, если

его стороны не обладают трудовой правосубъектностью или не получено согласие третьих лиц на заключение отдельных договоров [4, с. 7—8]. С точки зрения А.К. Безиной, трудовой договор должен был признаваться недействительным при нарушении принципа личного характера труда, а также если он заключен в обход закона [5, с. 36]. Л.А. Сыроватская, С.Б. Идрисова полагали, что к недействительным трудовым договорам следует относить договоры, заключенные с субъектами, не обладающими трудовой правосубъектностью, трудовые договоры, заключенные под влиянием заблуждения, а также трудовые договоры, заключенные с целью получения оплаты за труд (или каких-либо иных льгот), не выполняя его.

Вместе с тем, по мнению указанных авторов, не мог быть признан недействительным, а должен был быть прекращен трудовой договор, заключенный с нарушением действующего законодательства, если факт трудовой деятельности не подвергается сомнению (кроме случаев, когда лицо скрыло какие-либо факты или представило фиктивные документы) [6, с. 53—54]. По мнению С.Б. Идрисовой, трудовой договор должен был признаваться недействительным, если он заключен стороной, не обладающей трудовой правосубъектностью, а также если трудовой договор заключен с нарушением установленных правил приема на работу (при условии, что указанное нарушение наступило вследствие пороков воли, т.е. неправильного формирования воли под воздействием обмана) [7, с. 10—14]. Как указывалось К. Абжановым, к трудовым договорам должны применяться общие положения права о дееспособности лиц, заключивших договор, и об отсутствии так называемых пороков воли как об условиях действительности любого договорного соглашения. Отсутствие хотя бы одного из этих условий влечет недействительность трудового договора [8, с. 52]. При этом К. Абжановым предлагалось также признавать недействительными трудовые договоры, заключенные вопреки отдельным ограничениям, допускаемым законодательством в целях охраны труда отдельных лиц, обеспечения общественной гигиены и санитарии или недопущения нежелательной для производства совместной работы родственников [8, с. 52].

Анализ высказанных точек зрения подтверждает, что наличие пороков воли и (или) дееспособности при заключении трудового договора, равно как и заключение трудового договора без намерения сторон создать соответствующие юридические последствия, рассматривалось как бесспорное основание для признания трудового договора недействительным. Указанные основания нашли отражение в статье 22 ТК, в связи с чем указанная статья была охарактеризована в свое время как важная новелла ТК, поскольку позволяла признавать недействительным трудовой договор с пороками воли, субъектного состава, содержания, не прибегая к аналогии норм гражданского права [9, с. 18].

Однако опыт применения норм ТК, накопленный за период, прошедший с момента его принятия, позволяет утверждать, что попытка законодателя систематизировать основания недействительности трудового договора и определить порядок признания трудового договора недействительным не только не разрешила практических проблем, связанных с указанным правовым подинститутом, но и выявила целый комплекс новых спорных моментов. Указанный факт в значительной степени препятствует как достижению согласованности норм соответствующих институтов трудового права, так и формированию единообразной правоприменительной практики в данной сфере.

Основная часть

В первую очередь следует отметить, что законодатель, реципировав, по сути дела, в трудовое законодательство цивилистические конструкции о недействительности гражданско-правовых сделок, осуществил указанные действия без учета специфики трудовых правоотношений, тогда как неотделимость трудовой деятельности от личности

работника и социальная направленность норм законодательства о труде определяют необходимость правовой регламентации, отличной от регламентации гражданско-правовых имущественных сделок. Поэтому представляется оправданной позиция, что нормы статьи 22 ТК недостаточно учитывают содержание правовой категории «недействительность трудового договора», а также специфику трудовых отношений [10, с. 129].

Следствием недостаточно взвешенного подхода законодателя к разработке норм подинститута недействительности трудового договора явилась проблематичность применения отдельных оснований признания трудового договора недействительным, с одной стороны, и отсутствие легально закрепленных в ТК оснований недействительности трудового договора, которые могут иметь место на практике, — с другой.

Так, например, правовая конструкция статьи 22 ТК не учитывает того факта, что заключение трудового договора возможно не только под влиянием обмана, но и под влиянием заблуждения. Соответственно в настоящий момент в ТК отсутствует такое основание признания трудового договора недействительным, как заключение его под влиянием заблуждения. Возможно, таким образом законодателем преследовалась цель поставить правовые последствия нарушения установленных правил приема на работу в зависимости от наличия либо отсутствия умысла одной из сторон трудового договора. Иными словами, если при заключении трудового договора имел место обман, то трудовой договор следует признавать недействительным, а если заблуждение, то следует прекращать его по пункту 3 статьи 44 ТК (нарушение установленных правил приема на работу).

Такого рода дифференциация могла бы быть расценена как вполне оправданная в контексте общей концепции классификации оснований прекращения трудового договора с отнесением нарушения установленных правил приема на работу к перечню обстоятельств, не зависящих от воли сторон. Данная точка зрения, однако, не находит своего подтверждения ни в самом ТК, ни в юридической литературе, комментирующей нормы ТК. Более того, в юридической литературе указывается, что даже при заключении трудового договора под влиянием обмана вопросы прекращения трудовых отношений на практике решаются не путем признания трудового договора недействительным, а путем увольнения работника по пункту 3 статьи 44 ТК в связи с нарушением правил приема на работу [11, с. 35]. При этом представляется, что такого рода практика применения соответствующих норм складывается как следствие менее сложной процедуры прекращения трудовых отношений посредством издания соответствующего приказа в сравнении с процедурой признания трудового договора недействительным в судебном порядке. Вместе с тем следует согласиться с точкой зрения, что формирование правоприменительной практики в указанном направлении ничем не оправдано [12].

Как справедливо отмечается в юридической литературе, в настоящий момент отсутствует и возможность признания на основании норм статьи 22 ТК недействительным притворного трудового договора, заключение которого на практике может иметь место [13, с. 36—37].

Недостаточно последовательным представляется и подход законодателя к порядку признания трудового договора недействительным. В соответствии с частью 1 статьи 241 ТК в суде рассматриваются трудовые споры по заявлению о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 ТК. Включение данной категории дел в часть 1 статьи 241 ТК, устанавливающую категории споров, условно подведомственных суду, привело к неоднозначному толкованию данной нормы различными авторами. В частности, Е.В. Чичиной была высказана точка зрения, что органами, правомочными признать трудовой договор недействительным, являются комиссия по трудовым спорам (орган предварительного внесудебного рассмотрения спора) и суд [14, с. 118].

К.И. Кеник, напротив, указывалось, что непосредственно в суде, без обращения в КТС, должны рассматриваться споры о недействительности трудового договора [15, с. 22]. Данный вопрос был урегулирован постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года, № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» [16] (далее — Постановление № 2), пунктом 8 которого установлено, что по основаниям, предусмотренным статьей 22 ТК, суд вправе признать трудовой договор недействительным. Таким образом, признание трудового договора недействительным осуществляется в судебном порядке. Полагаем, однако, что действующая редакция части 1 статьи 241 ТК позволяет неоднозначно толковать данную норму. Часть 1 статьи 241 ТК определяет, что в суде рассматриваются *трудовые споры* по заявлению о недействительности трудового договора. Индивидуальные трудовые споры — это *разногласия*, возникающие между работником, с одной стороны, и нанимателем — с другой, по вопросам, связанным с применением законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного и трудового договора и других соглашений о труде [17, с. 807]. Соответственно буквальное толкование пункта 1 части 1 статьи 241 ТК, с нашей точки зрения, позволяет утверждать, что судебный порядок признания трудового договора недействительным должен использоваться в том случае, если возникли *разногласия* (спор) о правомерности применения сторонами (одной из сторон) норм статьи 22 ТК. В пользу указанной точки зрения, как представляется, свидетельствует и норма части 2 статьи 32 Закона Республики Беларусь от 10 января 2000 года, № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», согласно которой одни и те же термины в нормативных правовых актах должны употребляться в одном значении [18]. Следовательно, в случае сохранения судебного порядка признания трудового договора недействительным требуется внесение соответствующих изменений в статью 241 ТК, с тем чтобы исключить возможность двоякого толкования ее норм.

Кроме того, следует отметить, что, устанавливая судебный порядок признания трудового договора недействительным, законодатель не определяет особенности правового положения работника на период с момента установления факта, дающего основание признать недействительным трудовой договор, до момента признания его таковым судом, не регламентирует действия нанимателя на указанный период. Вопрос о возможности перевода работника в рассматриваемой ситуации на другую работу либо его отстранении от работы ТК не урегулирован. Следует также согласиться с точкой зрения, что очевиден пробел в законодательном определении сроков обращения в суд с заявлением о признании трудового договора недействительным, поскольку применение в этих случаях трехмесячного срока исковой давности противоречит природе отношений, нуждающихся в защите [19].

Вызывает определенные вопросы и оформление нанимателем факта признания трудового договора недействительным в судебном порядке. В частности, Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников [20] не учитывает необходимости внесения в трудовую книжку сведений о признании трудового договора недействительным. Пунктом 11 указанной инструкции предусмотрено внесение в трудовую книжку следующих сведений о работе: прием на работу, перевод на другую постоянную работу, заключение контракта, увольнение.

За рамками правового регулирования оставлен также такой вопрос, как момент, с которого признается недействительным трудовой договор. Полагаем, что длящийся характер трудовых правоотношений обуславливает возможность признания трудового договора недействительным только на будущее, за исключением мнимого трудового договора, который должен признаваться недействительным с момента его заключения. В пользу указанного подхода свидетельствуют и положения пункта 8 Постановления № 2 [16], в соответствии с которым в случае признания трудового договора недействи-

тельным заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату, в том числе и при признании трудового договора недействительным по пункту 1 статьи 22 ТК.

Отметим также, что анализ вариантов разрешения вопросов, связанных с недействительностью трудового договора, в законодательстве зарубежных стран свидетельствует о разнонаправленности подходов законодателей к данной проблеме. Так, например, в Российской Федерации законодатель отказался от института недействительности трудового договора, заменив его институтом «неприменимости условий договоров о труде, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством», что, тем не менее, не способствовало разрешению проблем, связанных с признанием трудовых договоров недействительными [21, с. 723—730]. В то же время в Законе о трудовом договоре Эстонии названы не только основания недействительности трудового договора, но и юридические последствия признания трудового договора недействительным применительно к каждому основанию [21, с. 732]. При этом, с точки зрения автора, последний вариант представляется более приемлемым для законодательства о труде Республики Беларусь с учетом опыта применения соответствующих норм о недействительности трудового договора и общей концепции классификации оснований его прекращения.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ оснований и порядка признания трудового договора недействительным позволяет утверждать, что нормы о недействительности трудового договора нуждаются в дальнейшем развитии, основные направления которого, с точки зрения автора, должны быть сориентированы:

- на дополнение перечня оснований признания трудового договора недействительным с учетом практики применения указанных норм, сложившейся с момента их включения в ТК;
- дифференциацию порядка признания трудового договора недействительным в зависимости от конкретных оснований недействительности трудового договора с включением соответствующей нормы в статью 22 ТК и устранением возможности двоякого толкования норм пункта 1 части 1 статьи 241 ТК;
- разрешение вопроса относительно сроков обращения в суд с требованием о признании трудового договора недействительным;
- установление правовых последствий признания трудового договора недействительным и четкое определение момента, с которого договор считается недействительным, применительно к каждому из оснований его недействительности в отдельности (как вариант — применительно к группам оснований, объединенных по системообразующим признакам);
- четкое разрешение вопросов, связанных с правовым положением работников на период рассмотрения судом заявления о признании трудового договора недействительным;
- обеспечение согласованности норм ТК о недействительности трудового договора с нормами Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 (с изм. и доп.). — Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2007.
2. Собрание указов РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903.

3. Положение об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам: утв. постановлением ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 апр. 1987 г., № 275/13-76 // Бюл. Госкомтруда СССР. — 1987. — № 12.
4. *Ильин, Ю.Ф.* Недействительность трудового договора по советскому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ю.Ф. Ильин. — Воронеж, 1971.
5. *Безина, А.К.* Вопросы теории трудового права и судебная практика / А.К. Безина. — Казань, 1976.
6. *Сыроватская, Л.А.* О недействительности трудового договора и его условий / Л.А. Сыроватская, С.Б. Идрисова // Изв. вузов. Правоведение. — 1990. — № 4.
7. *Идрисова, С.Б.* Последствия недействительности условий трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.Б. Идрисова. — М., 1980.
8. *Абжанов, К.* Трудовой договор по советскому праву / К. Абжанов. — М.: Юрид. лит., 1964.
9. *Курылева, О.С.* Новеллы Трудового кодекса / О.С. Курылева // Предпринимательство в Белоруссии. — 2001. — № 2.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий / под ред. В.И. Кривоного. — Минск: Технопринт, 2000. — Кн. 1.
11. *Кеник, К.И.* Правовые последствия признания трудового договора недействительным / К.И. Кеник // Отдел кадров. — 2006. — № 1.
12. *Подгруша, В.* К вопросу о недействительности трудового договора (контракта) / В. Подгруша // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ЮрСпектр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2008.
13. *Томашевский, К.Л.* Заключение трудового договора и его недействительность / К.Л. Томашевский // Б-чка журн. «Юрист». — 2004. — № 4 (4).
14. *Чичина, Е.В.* Проблемы правового регулирования последствий недействительности трудового договора / Е.В. Чичина // Вестн. молодеж. науч. о-ва. — 2001. — № 2.
15. *Кеник, К.И.* Судебная практика по трудовым делам / К.И. Кеник. — Минск: Амалфея, 2000.
16. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 2001. — № 39. — 6/277.
17. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. — 4-е изд., перераб. и доп. — Минск: Амалфея, 2008.
18. О нормативных правовых актах Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., № 361-З // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ЮрСпектр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2008.
19. *Подгруша, В.* Сроки в трудовом законодательстве: проблемные вопросы / В. Подгруша // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ЮрСпектр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2006.
20. Об утверждении инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников: постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 9 марта 1998 г., № 30 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ЮрСпектр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2008.
21. *Лушникова, М.В.* Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. — СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006.