

## Недействительность трудового договора: анализ с позиции механизма осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей работником и работодателем

Е. М. Офман

Южно-Уральский государственный университет,  
Российская Федерация, 454080, Челябинск, пр. Ленина, 76

**Для цитирования:** Офман, Елена М. 2023. «Недействительность трудового договора: анализ с позиции механизма осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей работником и работодателем». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 4: 933–950. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.407>

В статье поднимается проблема необходимости рецепции трудовым законодательством Российской Федерации гражданско-правовой конструкции недействительности сделки, оценивается опыт стран — участниц Европейского экономического сообщества в области осуществления правовой регламентации недействительности трудового договора по отдельным основаниям. Результатом исследования стал вывод не только о нецелесообразности, но и о невозможности фиксации в Трудовом кодексе РФ норм о недействительности трудового договора. Законодатель выработал достаточно адекватные способы и средства, направленные на преодоление пороков формы, содержания и субъектного состава трудового правоотношения. Порочность субъектного состава трудового договора, порок содержания трудового договора и его формы не влекут за собой признание данного договора и возникших трудовых правоотношений ничтожными. Порок воли сторон трудового отношения в процессе его возникновения, изменения и прекращения должен быть подвергнут правовой регламентации на уровне кодифицированного акта. Необходимо установить правила о соотношении воли и волеизъявления (воля лица проявляется в его волеизъявлении); о понимании воли и волеизъявления как единого сложного процесса, поскольку в идеальных правоотношениях воля и волеизъявление совпадают (должны совпадать). Установление в законе факторов, которые повлияли на процесс эволюции воли и деформировали ее, необходимо только в случае порочного развития той или иной модели осуществления субъективных прав и/или исполнения обязанностей. К таким факторам относятся: притворность, мнимость трудового правоотношения, заблуждение, обман одной из сторон трудового правоотношения, кабальность трудового правоотношения, угроза со стороны работодателя. В статье сделаны предложения по корректировке норм действующего трудового законодательства, направленные на устранение выявленных судами недостатков при дефектности отдельных условий трудового договора.

**Ключевые слова:** трудовой договор, недействительность трудового договора, механизм осуществления прав, механизм исполнения обязанностей, порок воли работника, порок воли работодателя, злоупотребление правом.

## 1. Введение

Исследование волевого аспекта механизма осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей субъектов трудового правоотношения (работника и работодателя) поднимает проблему анализа целесообразности и эффективности рецепции гражданского законодательства о недействительности сделки к трудовым правоотношениям с пороками воли. Российский законодатель не обращает внимания на данную проблему, а суды своими решениями активно признают действия работодателей (причем только работодателей!) незаконными, оперируя понятиями «порок/дефект воли», «введение работника в заблуждение», «обман», «угроза со стороны работодателя».

Для логичного размышления по вопросу о корректности нормативного закрепления конструкции недействительности трудового договора в работе обращается внимание на существующую в науке гражданского права классификацию сделок по основаниям их недействительности (в зависимости от того, какой из признаков сделки оказался дефектным). Обозначенные сделки во многом схожи в Гражданских кодексах Республик Казахстан<sup>1</sup> (ГК РК), Беларусь<sup>2</sup> (ГК РБ), Кыргызской Республики<sup>3</sup> (ГК КР) и в Гражданском кодексе Российской Федерации<sup>4</sup> (ГК РФ). В связи с этим представляется целесообразным проанализировать каждое условие недействительности сделки и применить его к сфере трудовых отношений с целью выявления необходимости фиксации правил о недействительности трудового договора в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ).

Изучение проблемы рецепции норм гражданского законодательства трудовым правом стало возможно при использовании как общенаучных (анализ, синтез, дедукция, индукция), так и специальных (компаративистский) юридических методов исследования. Научную основу составили работы в области трудового права российских и зарубежных ученых, оценивающих корректность применения законодателем формулировок при рецепции трудовым законодательством гражданско-правовых формулировок и предлагающих внести изменения в действующее трудовое законодательство. В качестве эмпирического материала использована российская судебная практика по вопросу выявления пороков формы, содержания, субъектного состава и волевого аспекта трудового правоотношения.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Постановка проблемы

С одной стороны, в своих решениях суды указывают, что «трудовое законодательство РФ не содержит механизма признания трудового договора недействитель-

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27.12.1994 № 269-ХІІ. Дата обращения 25 ноября, 2023. [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1006061](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061).

<sup>2</sup> Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 № 218-З. Дата обращения 25 ноября, 2023. <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9800218>.

<sup>3</sup> Гражданский кодекс Кыргызской Республики от 08.05.1996 № 15. Дата обращения 25 ноября, 2023. [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30212538](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30212538).

<sup>4</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30.11.1994 № 51-ФЗ. Дата обращения 25 ноября, 2023. Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». <https://www.consultant.ru>.

ным, на трудовые отношения нормы Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) не распространяются, трудовое законодательство не предусматривает оснований для рассмотрения трудового договора как сделки, которую возможно признать недействительной»<sup>5</sup>. С другой стороны, акты судов содержат формулировки о «достаточности совокупности исследуемых условий трудового договора для признания сделки недействительной». Такой «сделкой» является, например, «включение в трудовой договор, заключенный с руководящим работником после возбуждения дела о банкротстве, компенсации за расторжение трудового договора по соглашению сторон»<sup>6</sup>. В другом случае недействительным был признан пункт трудового договора в части установления должностного оклада работника выше определенной суммы и были применены последствия недействительности сделки<sup>7</sup>. Еще один пример признания на уровне ВС РФ сделки «подозрительной» и применения к ней последствий недействительности — дело о включении в трудовой договор пункта о значительном увеличении заработной платы работника в пределах срока подозрительности по п. 1 ст. 61.2 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»:

Судом было установлено, что квалификация работника не была изменена (повышена), трудовые обязанности и условия труда не были откорректированы, дополнительные обязанности и полномочия не были возложены, в связи с чем оплата труда работника в преддверии банкротства оказалась необоснованно увеличена. Более того, начисленная работнику заработная плата отличалась от цены и условий, на которых при тех же обстоятельствах совершены аналогичные сделки, а предоставляемое работнику вознаграждение не соответствовало объему трудовых функций, которые он осуществлял. В итоге суды установили, что в результате совершения сделки по включению в трудовой договор пункта о значительном увеличении заработной платы работника уменьшилась конкурсная масса, из состава которой должны были быть погашены требования конкурсных кредиторов, при этом оспариваемая заработная плата по существу не была направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей. Применяв последствия недействительности сделки, суд в своем решении определил «справедливый размер» заработной платы данного работника, который составил 450 тыс. руб.<sup>8</sup>

Как научный, так и практический интерес вызывают следующие решения судов: о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условия о сроке его действия (договор с бессрочного был из-

---

<sup>5</sup> Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации (ВС РФ) от 08.04.2019 № 81-КГ18-27; ВС РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61; Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.12.2020 № 88-18029/2020 по делу № 2-158/2020; Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2020 № 88-27162/2020.

<sup>6</sup> Определение ВС РФ от 31.01.2022 № 308-ЭС21-1139(5).

<sup>7</sup> Определения ВС РФ от 28.01.2020 № 309-ЭС18-17796(2) по делу № А50-24503/2016; от 28.10.2019 № 305-ЭС19-1960 по делу № А41-24291/2016.

<sup>8</sup> Постановление Арбитражного суда Московского округа от 05.05.2021 № Ф05-20807/2018 по делу № А40-203935/2017; Определение ВС РФ от 09.07.2021 № 305-ЭС18-25788(5) по делу № А40-203935/2017. Аналогичные выводы содержатся в Определении ВС РФ от 20.05.2019 № 308-ЭС19-6122 по делу № А63-3630/2017.

менен на срочный)<sup>9</sup>; о признании недействительным пункта соглашения о расторжении трудового договора относительно выплаты работнику выходного пособия при расторжении трудового договора<sup>10</sup>; о признании незаконными неоднократного увольнения работника в период проведения процедуры наблюдения и неоднократной же выплаты компенсации ему в связи с данным увольнением (были применены последствия недействительности сделки)<sup>11</sup>.

Вопрос о недействительности трудового договора не оставляют без внимания и ученые, которые в своих работах приходят к диаметрально противоположным выводам: от полного отрицания идеи о включении данной цивилистической конструкции в российское трудовое законодательство до разработки положений, направленных на соответствующую корректировку ТК РФ.

Так, С. Ю. Головина полагает, что «для решения вопроса о последствиях нарушения правил заключения трудового договора достаточно п. 11 ст. 77 ТК РФ, предусматривающего соответствующее основание прекращения трудового договора, а для нейтрализации условий трудового договора, ухудшающих положение работника, есть ч. 2 ст. 9 ТК РФ» (Головина 2017, 13). А. М. Лушников и М. В. Лушникова отмечают, что «конструкция реституции к трудовым отношениям в чистом виде неприменима» (Лушников, Лушникова 2009, 406, 408, 416).

Сторонники внедрения в трудовое законодательство конструкции «недействительность трудового договора» также не сходятся во мнениях. Одни говорят о необходимости «принципиальной адаптации конструкции недействительности трудового договора к специфике трудовых отношений, разумной гармонизации с методом трудового регулирования — и по основаниям недействительности, и по субъектам, и по содержанию правовых последствий» (Тарусина 2021, 50; Сыроватская, Идрисова 1990, 55–56; Мершина, Клепалова 2017, 98) и даже о «введении в кодифицированное трудовое законодательство правила о субсидиарном применении норм гражданского права» о недействительности сделок (Князева 2017, 47, 49; Болдырев 2016, 61; Филиппова 2014, 277); другие — о необходимости и целесообразности адаптации норм гражданского законодательства к трудовым отношениям в целях преодоления «правового вакуума» при решении, в частности, вопросов, касающихся применения последствий недействительности «трудоправовой сделки» (Бриллиантова, Архипов 2007, 69–70). Учеными представлен ряд идей о необходимости внесения «усовершенствований» в трудовое законодательство, позволяющих квалифицировать трудовой договор в качестве недействительного (Осетров 2016, 61; Беседина 2016, 72), разработана теория юридических фактов, «условно поименовать которые можно как “трудоправовые акты”» (Кузнецов 2008, 162): о дополнении ст. 391 ТК РФ положениями о праве работодателя обратиться в суд в целях признания трудового договора недействительным; о дифференциации правовых последствий недействительности трудового договора в зависимости от вины (ее степени) работника и работодателя (Уракова 2011, 32); о «дополнении ст. 137 ТК РФ еще одним случаем возможного взыскания с работника произведенных ему выплат, а именно — вследствие признания трудового договора, дополни-

<sup>9</sup> Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2021 № 88-31838/2021.

<sup>10</sup> Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.03.2021 № 88-3545/2021.

<sup>11</sup> Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 25.03.2015 № Ф01-425/2015, Ф01-132/2015 по делу № А29-5856/2012.

тельного соглашения к трудовому договору, на основании которых произведена выплата, недействительными по основаниям, предусмотренным в законодательстве о банкротстве» (Суханова 2014, 205).

Обозначенные идеи ученых, разнородная судебная практика и молчание законодателя заставляют обратить внимание на наработки трудового законодательства стран — участниц Европейского экономического сообщества, не побоявшихся утратить отраслевой аутентичности и включивших положения о недействительности условий трудового договора в тексты своих кодифицированных актов (ст. 22–23 ТК РБ, ст. 60–61 ТК КР, ч. 2 ст. 10, ч. 4 ст. 33 ТК РК). Не менее интересен анализ данных правил с целью уяснения полноты правового регулирования вопроса о недействительности трудового договора, его условий, а также формирования предложений, направленных на корректировку ТК РФ по указанному вопросу.

В целом ТК РБ и ТК КР содержат схожие основания для признания трудового договора недействительным и аналогичные нормы о признании недействительными отдельных условий трудового договора. Итак, трудовой договор признается недействительным (в ТК КР уточняется, что судом) в случае его заключения под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); с лицом, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия. Однако прослеживается и нетождественность оснований признания трудового договора недействительным: ТК КР определяет, что таковым может быть признан договор, если он заключен с лицом, не способным понимать значение своих действий, а ТК РБ связывает недействительность трудового договора с фактом заключения его с лицом моложе 14 лет, с лицом, достигшим 14 лет, но без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Правовые последствия признания трудового договора недействительным в ТК РК и ТК КР одинаковы: за работниками сохраняются гарантии, льготы и компенсации (право на отпуск, компенсация за неиспользованные дни отпуска, включение отработанного периода в страховой стаж). В ТК РБ данный вопрос не регламентирован.

Трудовые кодексы РБ и КР перечисляют неполный по сравнению с гражданским законодательством комплекс оснований для признания сделки недействительной в зависимости от субъектного состава трудового правоотношения, содержания трудового договора, порока воли и волеизъявления (не содержат таких случаев для признания трудового договора недействительным, как притворные сделки, не указывают на заблуждение как основание для признания трудового договора недействительным). На недостатки рецепции в трудовое законодательство обоих государств цивилистических конструкций о недействительности гражданско-правовых сделок без учета специфики трудовых правоотношений указывают ученые: проблематичность применения отдельных оснований признания трудового договора недействительным (зачастую при заключении трудового договора под влиянием обмана трудовые отношения прекращаются не путем признания трудового договора недействительным, а путем увольнения работника в связи с нарушением правил приема его на работу); отсутствие легально закрепленных оснований недействительности трудового договора, которые могут иметь место на практике (например, введение лица в за-

блуждение, заключение притворного трудового договора); непроработанность норм о порядке признания трудового договора недействительным (в частности, не определено правовое положение работника на период признания трудового договора недействительным); отсутствие правил о сроке обращения в суд, о моменте, с которого трудовой договор или его условия признаются недействительными (Тарасевич 2009, 291–292; 2015, 52; Раманкулов 2017, 158).

С одной стороны, «все указанное препятствует достижению согласованности норм соответствующих институтов трудового права, формированию единой правоприменительной практики» (Тарасевич 2009, 290); с другой — это позволит российскому законодателю учесть выявленные недостатки правового регулирования и создать эффективный механизм правового регулирования института «трудоустройство» в ТК РФ (если не исключить, то хотя бы минимизировать заключение, изменение и прекращение договоров с пороками воли, а также предоставить судам инструмент для квалификации деяний как злоупотребления правом со стороны работника и работодателя).

## ***2.2. Порок субъектного состава как условие признания трудового договора недействительным***

Порок субъектного состава предполагает, что сделка совершена лицом, чьи действия не влекут юридических последствий: субъект по уровню правомочий или дееспособности является ненадлежащим (Аблятипова, Рюхтина 2020, 111). К таким лицам ТК РФ относит граждан, признанных недееспособными, лиц моложе 14 лет и лиц в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя) (ст. 22), а ТК КР — недееспособных граждан и граждан, не способных понимать значение своих действий (ст. 60).

По общему правилу ТК РФ не устанавливает требования к работнику о наличии у него дееспособности в полном объеме как к одному из критериев возникновения трудовой правосубъектности. Исключения составляют случаи, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В практике ВС РФ имеются два дела, вызывающих наибольший интерес в рамках проблемы о возможности недееспособных лиц выступать работниками; косвенно один из высших судов РФ затрагивает вопрос о действительности трудового договора, заключенного недееспособными лицами. Суд установил две принципиальные позиции:

— недееспособное лицо имеет право быть стороной трудового правоотношения, особенности предусмотрены лишь для недееспособных лиц, выступающих работодателями; законодатель в ст. 20 ТК РФ прямо устанавливает только одно ограничение для приобретения статуса работника — возрастной ценз; более того, согласно общим положениям законодательства, работодатель при заключении трудового договора не вправе требовать от претендента на работу документов о состоянии его здоровья, помимо тех, которые перечисленных в ст. 65 ТК РФ<sup>12</sup>;

— расторжение трудового договора по инициативе работника (недееспособного лица) является законным лишь при соблюдении работодателем ряда правил; до

<sup>12</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 23.04.2010 № 13-В10-2.

окончания процедуры увольнения он должен выяснить ряд юридически значимых обстоятельств: были ли действия работника при подаче заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию, исходя из индивидуально-психологических особенностей личности, добровольными и осознанными; понимались ли работником последствия написания такого заявления; отзывалось ли ранее поданное заявление об увольнении по собственному желанию<sup>13</sup>.

В целях создания эффективных механизмов правового регулирования и осуществления субъективных прав, превенции порочности процедур заключения и прекращения трудового договора с недееспособным лицом видится необходимым включить в ТК РФ нормы, аналогичные тем, которые содержатся в ч. 3 ст. 63: трудовой договор с обозначенной категорией работников может быть заключен, изменен или прекращен с предварительного согласия их опекунов. Полагаем, что нужно также закрепить в ТК РФ обязанность недееспособного лица (его представителя) информировать работодателя на любой стадии существования трудового правоотношения об индивидуально-психологических особенностях личности, о своем особом статусе (о статусе представляемого лица).

Анализ ТК РФ (ч. 1 ст. 63, ч. 1 ст. 84) и практики его применения позволяет утверждать, что трудовые отношения с участием на стороне работника недееспособных лиц, лиц, ограниченных в дееспособности, несовершеннолетних работников не могут быть признаны недействительными по причине порочности субъектного состава такого правоотношения. Трудовой кодекс РФ выработал адекватные, свойственные только данной отрасли правила, направленные на стабилизацию правового положения работника как слабой стороны правоотношения: заключение трудового договора квалифицируется судами как правомерное действие, а прекращение договора допустимо только в случаях, прямо предусмотренных законом (ст. 84 ТК РФ). При этом разрыв трудовой связи допустим исключительно при невозможности работодателя осуществить перевод работника с его письменного согласия на другую работу (ч. 2 ст. 84 ТК РФ). Более того, кодекс констатирует, что если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то ему должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил заключения трудового договора допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу и выплачивать выходное пособие (ч. 3 ст. 84 ТК РФ).

Допуск работника к работе неуполномоченным лицом (т.е. порок трудового договора со стороны работодателя) также не влечет недействительности правоотношения. Конечно, трудовое правоотношение не возникнет (хотя подобная вероятность развития событий заложена в ст. 67.1 ТК РФ), но даже в таком случае у работодателя сохраняется обязанность по оплате физическому лицу фактически отработанного им времени или выполненной работы.

Другой пример: ТК РФ прямо указывает, что если физическое лицо осуществляет в нарушение требований законодательства предпринимательскую деятельность без государственной регистрации и/или лицензирования, то при вступлении в трудовые отношения с работниками в целях осуществле-

<sup>13</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 29.04.2019 № 46-КГ19-8.

ния этой деятельности он не освобождается от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей — индивидуальных предпринимателей (абз. 1 ч. 5 ст. 20).

### ***2.3. Порок содержания трудового договора как условие признания его недействительным***

Согласно ГК РФ, содержание сделки — это совокупность ее условий, и если сделка совершена с расхождением ее условий требованиям законодательства, то она может быть признана недействительной.

Имея свой понятийный аппарат, ТК РФ трактует порок содержания трудового договора как «ненадлежащее оформление трудового договора», под которым понимается отсутствие тех сведений и/или условий, которые предусмотрены ч. 1 и 2 ст. 57 ТК РФ, а также включение условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Пленум ВС РФ в Постановлении от 23.12.2021 № 45 уточняет: «Невключение в трудовой договор условий реализации трудовых прав и обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, поскольку у работодателя отсутствует предусмотренная законом обязанность закреплять соответствующие положения в трудовом договоре» (абз. 4 п. 10).

Трудовой кодекс РФ в ст. 57 устанавливает перечень условий трудового договора, по которым стороны должны прийти к соглашению и которые должны включить в текст документа. Логично предположить, что работник и работодатель, действуя в своей воле и в своем интересе, должны достичь компромисса по всем (!) интересующим их условиям дальнейшего взаимодействия и зафиксировать такой компромисс договором. Однако это происходит далеко не всегда: трудовые договоры надлежащим образом не оформляются или не заключаются вовсе. В связи с этим в доктрине трудового права развернулась дискуссия о минимальном перечне конститутивных (по терминологии О. В. Смирнова (Смирнов 2000, 192–193)) условий, наличие которых характеризует договор как заключенный. Ответ на указанный вопрос не найден и сегодня. Так, Н. Г. Александров устанавливал, что трудовой договор не может считаться заключенным без таких необходимых условий, как условие о самом поступлении на работу и условие о трудовой функции (Александров 2008, 236). А. И. Ставцева и О. С. Хохрякова дополнили указанный перечень условием о сроке работы (Ставцева, Хохрякова 1983, 26–27). И. И. Андриановская считает: поскольку ст. 57 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень условий трудового договора, то это означает обязательность их включения в содержание трудового договора (Андриановская 2012, 10). А. М. Лушников и М. В. Лушников выделают три обязательных условия трудового договора, по которым стороны правоотношения должны достигнуть соглашения: место работы, трудовая функция, оплата труда (Лушников, Лушников 2006, 612)<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Аналогичную позицию занимают ученые из Республики Казахстан. Они указывают, что обязательными условиями трудового договора, без которых он не существует, не считается заклю-



Белорусские ученые также не сходятся в едином мнении о перечне обязательных (необходимых) условий трудового договора, по которым стороны должны прийти к соглашению для признания его (договора) заключенным: Е. Рылко и В. Харкевич перечисляют шесть условий (место работы с указанием структурного подразделения; трудовая функция; основные права и обязанности работника и нанимателя; срок трудового договора; режим труда и отдыха; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)) (Рылко, Харкевич 2018, 271); К. Л. Томашевский — два (условие о месте работы и трудовой функции) (Томашевский 2005, 61, 64)<sup>15</sup>.

Будет ли подписанный сторонами трудовой договор считаться заключенным, если в нем отсутствует хотя бы одно из перечисленных в ТК РФ обязательных условий? Каковы правовые последствия такого дефекта содержания договора?

Следует согласиться с мнением Е. Б. Хохлова: «Трудовые договоры могут существовать и без согласования в них всех обязательных условий (такой договор Е. Б. Хохлов именуется «трудовым договором с неопределенными условиями труда». — Е. О.)... Можно считать, что если работник договорился с работодателем хотя бы об одном условии (как правило, это условие о трудовой функции), то трудовой договор уже заключен и все остальные его условия могут быть выполнены в дальнейшем, причем как в договорном, так и в судебном порядке» (Хохлов, Предко 2000, 67). Более верной представляется позиция, согласно которой «трудовой договор с неопределенными условиями» считается заключенным, если стороны пришли к соглашению хотя бы по одному (причем любому) из его условий.

Таким образом, недействительность трудового договора при пороке его содержания невозможна, допустимо говорить лишь о неприменяемости (что по терминологии ТК РФ более корректно) отдельного условия трудового договора, да и то не всегда. В некоторых случаях суды признают дефектные условия трудового договора оспоримыми, например, расценив размер выходного пособия работника при расторжении трудового договора как необоснованно завышенный, суд своим решением установил «справедливый размер» заработной платы данного работника и исчислил из него сумму выходного пособия<sup>16</sup>.

Трудовой кодекс РФ выработал механизм, направленный на преодоление дефекта содержания трудового договора: 1) невключение в договор каких-либо сведений и условий из числа предусмотренных ч. 1 и 2 ст. 57 кодекса не является основанием для признания его незаключенным или его расторжения; трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и/или условиями (ч. 3 ст. 57); 2) включенные в текст трудового договора условия, ограничивающие или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению (ч. 2 ст. 9). Порочные условия трудового договора должны быть «заменены» работодателем условиями, установленными действующим

---

ческим, являются условия о месте работы; о трудовой функции и о размере заработной платы работника (Ахметов, Ахметова 2005, 93–95).

<sup>15</sup> Постановлением Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П в качестве обязательных для включения в текст трудового договора условий определены аналогичные условия: трудовая функция и место работы.

<sup>16</sup> Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.03.2021 № 88-3545/2021.

щим трудовым законодательством, включая акты социального партнерства и локальные нормативные акты. Если в договорном порядке устранить дефекты содержания трудового договора не представляется возможным, то его «исцеление» (по терминологии, используемой М. В. Лушниковой (Лушникова 2008, 27, 31)) происходит в судебном порядке. Даже отсутствие в тексте трудового договора таких его обязательных условий, как место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, не является основанием для признания трудового договора незаключенным<sup>17</sup>. Напротив, суды определяют, что неуказание или некорректное указание в тексте договора какого-либо его условия свидетельствует о «допущенных работодателем нарушениях порядка оформления трудового договора, что не может являться достаточным основанием для лишения работника гарантий, установленных трудовым законодательством»<sup>18</sup>. Полагаем, данный подход является верным; иное понимание приведет к неизбежному конфликту прав и интересов сторон трудового правоотношения, поскольку у работодателя возникает эффективный механизм избавления от неугодных работников: прекращение с ними трудовых отношений по причине умышленного невключения в текст трудового договора одного из обязательных условий при его заключении.

Сегодня можно обозначить и еще один порок содержания трудового договора — умышленное молчание работодателя по вопросам, делегированным ему законодателем, подлежащим регламентации на уровне локальных нормативных актов, коллективных или трудовых договоров (например, вопрос о повышении реального содержания заработной платы). При отсутствии четкой законодательной позиции относительно механизма индексации заработной платы в случае непринятия работодателем локальных нормативных актов, коллективного договора суды осуществляют расчет подлежащих выплате сумм, как правило, посредством увеличения окладов на индекс роста потребительских цен в соответствующем субъекте РФ. При этом отдельные суды анализируют абсолютный размер выплаченной работнику заработной платы (в годовом измерении), и если будет установлен факт ее уменьшения, а не увеличения, то обязанность работодателя по индексации заработной платы считается невыполненной<sup>19</sup>.

Размышления о пороке содержания трудового договора позволили прийти к еще одному заключению: в силу наличия у работодателя властных полномочий по отношению к работнику имеющиеся в трудовом договоре условия, не соответствующие трудовому законодательству, обусловлены пороком воли сторон (или одной стороны) трудового правоотношения, поскольку отказ работника от заключения трудового договора на инициированных работодателем условиях может повлечь отказ в возникновении самого трудового правоотношения.

---

<sup>17</sup> Определения Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.02.2020 № 88-2964/2020; Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01.12.2020 № 88-17333/2020; Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.03.2022 № 88-6571/2022, 2-3270/2021, от 14.04.2022 № 88-8057/2022; Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24.03.2022 № 88-4307/2022.

<sup>18</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24.03.2022 № 88-4307/2022.

<sup>19</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.10.2021 № 88-15878/2021.

## ***2.4. Порок формы трудового договора как условие признания его недействительным***

Согласно ГК РФ, порок формы сделки означает, что сторонами не соблюдена установленная законодателем письменная форма сделки (ст. 162). Трудовой договор заключается в письменной форме, в отдельных случаях требуется его регистрация в органах местного самоуправления (ст. 303 ТК РФ). На основании Федерального закона от 22.11.2021 № 377-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ» (далее — Закон № 377-ФЗ) работодатели могут вести кадровый документооборот в электронном формате, в том числе заключать, подписывать, использовать и хранить трудовой договор без дублирования его в письменной форме; единые требования к составу и формату электронных документов должны быть установлены Минтрудом России, Роскомнадзором и Росархивом (абз. 13 п. 1 ст. 1 Закона № 377-ФЗ). И если право работодателя на заключение трудового договора в электронной форме может быть осуществлено им с 22.11.2021, то правило о соблюдении им единых требований к составу и форматам электронных документов начинает действовать с 01.03.2023 (ст. 2 Закона № 377-ФЗ).

Интересно соотношение правовых последствий несоблюдения простой письменной формы сделки по гражданскому и трудовому законодательству РФ. Несоблюдение простой письменной формы сделки в случае спора лишает стороны права ссылаться в подтверждение сделки и ее условий на свидетельские показания и другие доказательства; несоблюдение указанной формы сделки влечет ее недействительность в случаях, прямо указанных в законе (ст. 162 ГК РФ). Доказательством же наличия трудовых отношений между сторонами, не заключившими трудовой договор, являются любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством: объяснения самого исполнителя работы, свидетельские показания, письменные и вещественные доказательства, материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи (п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 23.12.2021 № 45; п. 17 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15).

Таким образом, несоблюдение работодателем письменной формы трудового договора не влияет на незаконность возникшего трудового правоотношения при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя (ст. 67, 67.1 ТК РФ). Работодатель должен оформить трудовой договор в регламентированный законом срок и в установленной форме.

## ***2.5. Порок воли как условие признания трудового договора недействительным***

Для сделок с пороками воли и волеизъявления характерны отсутствие или неправильное формирование воли лица, совершающего сделку, некорректное изъяснение данной воли; иначе говоря, в такой сделке воля и волеизъявление не соответствуют друг другу. Указанные сделки условно можно разделить на сделки, совершенные без внутренней воли (под влиянием насилия, угрозы, злонамеренного соглашения), и на сделки, в которых внутренняя воля сформировалась неправильно (под влиянием заблуждения, обмана). Ко второй группе также относят мнимые и притворные сделки.

Несмотря на отсутствие в трудовом законодательстве правил о пороке воли в механизме осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей субъектами трудовых правоотношений, суды активно реципируют положения ГК РФ, устанавливая «порок воли работника на заключение соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон»<sup>20</sup>, «порок воли работника при расторжении трудового договора по соглашению сторон»<sup>21</sup> и по инициативе работника»<sup>22</sup>, «дефект воли»<sup>23</sup>; «введение работника в заблуждение»<sup>24</sup>; обман»<sup>25</sup>; «угрозу со стороны работодателя»<sup>26</sup>.

Позиция законодателя, игнорирующего признание трудового договора порочным в связи с дефектом воли, создает на практике определенные сложности: в своих решениях суды в одном синонимическом ряду употребляют понятия «злоупотребление правом», «обман», «введение в заблуждение». Введение работника в заблуждение было обусловлено обманными действиями работодателя, предложившего работнику в попытке уклонения от соблюдения процедуры сокращения подписать документы о якобы переводе к другому работодателю<sup>27</sup>, а введение работника в заблуждение при трудоустройстве относительно размера заработной платы повлекло квалификацию заключения трудового договора под влиянием обмана<sup>28</sup>; предложение сокращаемым работникам вакантных должностей без ре-

<sup>20</sup> Определения Первого кассационного суда общей юрисдикции от 11.10.2021 № 88-22889/2021; Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12.04.2021 № 88-5934/2021 по делу № 2-4586/2020; Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 21.09.2021 № 88-22845/2021, 2-612/2021; Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 03.02.2022 № 88-2365/2022 (88-28990/2021); Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2021 № 88-19007/2021, 2-1274/2020.

<sup>21</sup> Определения Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15.02.2021 № 88-3605/2021 по делу № 2-1589/2019; Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.11.2021 № 88-25245/2021; Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.01.2022 № 88-541/2022; Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 10.12.2021 № 88-9366/2020.

<sup>22</sup> Определения Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.09.2021 № 88-21164/2021; Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.03.2021 № 88-4672/2021 от 2-3679/2020; от 04.03.2021 № 8-382/2021, 2-6770/2020.

<sup>23</sup> Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 21.09.2015 № 33-2682/2015.

<sup>24</sup> Определения Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 15.03.2021 № 5-КГ20-158-К2; ВС РФ от 04.10.2013 № 69-КГ13-4; Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.08.2021 № 88-20547/2021; Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.06.2021 по делу № 88-12602/2021; от 24.06.2021 № 88-12186/2021; Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2021 № 88-15366/2021; Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 07.10.2021 № 88-24464/2021, 2-630/2020; Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10.12.2020 № 88-24644/2020; Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.11.2021 № 88-16298/2021; Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 25.11.2021 № 88-8227/2021 по делу № 2-43/2021.

<sup>25</sup> Определения Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08.12.2020 № 88-17621/2020, 2-367/2020; от 19.01.2021 № 88-55/2021; Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.12.2020 № 88-18029/2020 по делу № 2-158/2020; Постановление Арбитражного суда Московского округа от 12.07.2016 № Ф05-9271/2016 по делу № А41-30517/15; Определения Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.05.2020 № 88-10328/2020; Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.05.2020 № 88-11659/2020.

<sup>26</sup> Определения Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 17.05.2021 № 11-КГ21-8-К6; Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.08.2021 № 88-20287/2021; от 04.10.2021 № 88-19708/2021.

<sup>27</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2021 № 88-55/2021.

<sup>28</sup> Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.12.2020 № 88-18029/2020 по делу № 2-158/2020.

альной возможности их выбора было квалифицировано как «введение работника в заблуждение»<sup>29</sup>. Приведенные примеры свидетельствуют: происходит смешение понятий «обман» и «ведение в заблуждение», что, безусловно, неверно как с логической, так и с семантической точки зрения<sup>30</sup>.

Мнимость и притворность трудового договора также являются примерами порока формирования воли работника и/или работодателя в механизме осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей.

Мнимость в трудовом праве может проявляться в различных формах: это и заключение работодателем фиктивных трудовых договоров с беременными женщинами для получения ими пособия на обязательное социальное страхование в связи с материнством за счет средств Фонда социального страхования РФ (сегодня — Фонда пенсионного и социального страхования РФ)<sup>31</sup>; и включение в трудовые договоры (дополнительные соглашения к ним) руководящих работников условия о выплате компенсации в связи с прекращением трудового договора либо заключение с руководящими работниками отдельных соглашений аналогичного содержания после возбуждения дела о банкротстве с целью вывода денежных средств с расчетных счетов работодателя и, как следствие, уменьшения конкурсной массы<sup>32</sup>.

Притворность трудового правоотношения усматривается в подмене фактически сложившихся трудовых отношений гражданско-правовыми договорами (подряда; аренды транспортного средства и даже займа<sup>33</sup>). На обоснованность обращения в суд с исками о применении последствий недействительности притворных сделок в случаях заключения гражданских договоров подряда или возмездного оказания услуг указывают Е. А. Ершова и В. В. Ершов (Ершова, Ершов 2021, 67).

Если последствия притворного гражданско-правового договора очевидны (договор является оспоримым), то мнимость трудового договора не вызывает столь однозначных правовых результатов (договор может быть признан как ничтожным, так и оспоримым).

Зачастую порок формирования воли и волеизъявления проявляется в дефекте механизма осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей сторонами трудового правоотношения и обуславливает недобросовестную реализацию работником или работодателем принадлежащих им прав в противоречии с определенным ТК РФ назначением (злоупотребление правом). Представляется, что работник, чья воля или волеизъявление были деформированы вследствие злоупотребления правом со стороны работодателя, не должен быть ущемлен в реализации предусмотренных трудовым законодательством возможностей и вправе требовать предоставления и/или осуществления гарантированных ТК РФ субъективных прав.

<sup>29</sup> Определения Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2021 № 88-15366/2021; Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.10.2020 № 88-14603/2020.

<sup>30</sup> Определения Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.07.2021 № 88-14074/2021 по делу № 2-1592/2020; ВС РФ от 04.10.2013 № 69-КГ13-4; Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.05.2020 № 88-11659/2020.

<sup>31</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.09.2021 № 88-14135/2021 по делу № 2-549/2021; Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 20.11.2019 № Ф09-7844/2019 по делу № А07-35225/2018.

<sup>32</sup> Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.06.2015 № 17АП-10885/2014-ГК по делу № А50-15089/2013.

<sup>33</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.07.2020 по делу № 33-8135/2020.

Порок воли работодателя, обусловленный недобросовестным поведением работника, теоретически не должен влечь для первого неблагоприятные последствия, а злоупотребление правом со стороны работника может и должно вызывать наступление специфических последствий: отказ в защите права, обязанность возмещения причиненного работодателю ущерба, освобождение работодателя от привлечения к ответственности за якобы нарушение трудовых прав работника или признание действий работодателя правомерными (расторжение трудового договора по инициативе работника, по соглашению сторон, в связи с принятием на работу другого работника, для которого данная работа будет считаться основной, и др.).

### 3. Выводы

Фиксация в ТК РФ норм о недействительности трудового договора (трудового правоотношения) при пороке его формы, содержания и субъектного состава невозможна, поскольку законодатель выработал адекватные способы и средства, направленные на их преодоление. Порок содержания и порок формы трудового договора не влекут и не могут влечь признание трудового договора и возникших трудовых правоотношений ничтожными. Напротив, единственно возможным последствием обозначенных недостатков трудового договора является его «исцеление» по правилам, установленным в ч. 2 ст. 9 и ч. 3 ст. 57 ТК РФ. Для преодоления порочности субъектного состава трудового договора на стороне работника (работник — недееспособное лицо) считаем необходимым включить в ТК РФ нормы, аналогичные тем, которые содержатся в ч. 3 ст. 63: трудовой договор с обозначенной категорией работников должен быть заключен с предварительного согласия их опекунов. Подобные правила должны распространяться и на прекращение трудового договора. Помимо этого, необходимо закрепить в ТК РФ обязанность недееспособного лица (его законного представителя) информировать работодателя об индивидуально-психологических особенностях личности, о своем особом статусе (о статусе представляемого лица).

Напротив, порок воли сторон трудового отношения в процессе его возникновения, изменения и прекращения должен быть подвергнут правовой регламентации на уровне кодифицированного акта: представляется необходимым установить правила о соотношении воли и волеизъявления (воля лица проявляется в его волеизъявлении); о понимании воли и волеизъявления как единого сложного процесса. Установление в законе факторов, которые повлияли на процесс эволюции воли и деформировали ее, необходимо только в случае порочного развития той или иной модели осуществления субъективных прав и/или исполнения обязанностей. К таким факторам относятся притворность, мнимость трудового договора, заблуждение, кабальность трудового правоотношения или обман одной из его сторон, угроза со стороны работодателя. Оценка волевого аспекта поведения работника и работодателя позволит выявить недобросовестное осуществление принадлежащих им прав, квалифицировать указанное поведение субъектов в качестве злоупотребления правом и установить адекватные правовые последствия.

## Библиография

- Аблятипова, Наталья А., Дарья И. Рюхтина. 2020. «Выявление критериев несоблюдения формы сделки в системе недействительности гражданско-правовых сделок». *Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского* 2: 110–118. <https://doi.org/10.37279/2413-1733-2020-6-2-110-118>
- Александров, Николай Г. 2008. *Трудовое правоотношение*. М.: Проспект.
- Андриановская, Ирина И. 2012. *Трудовой договор*. Южно-Сахалинск: Изд-во Сахалин. гос. ун-та.
- Ахметов, Арман, Гульназ Ахметова. 2005. *Трудовое право Республики Казахстан*. Алматы: Нур-пресс.
- Беседина, Ольга С. 2016. «Оспаривание условий трудового договора в деле о банкротстве». *Право. Журнал Высшей школы экономики* 1: 72–80. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2016.1.72.80>
- Болдырев, Владимир А. 2016. «Категория “трудовая сделка” и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда». *Журнал российского права* 4: 56–64.
- Бриллиантова, Нина А., Виктор В. Архипов. 2007. «Необходимые условия трудового договора: проблемы их отражения в трудовом договоре». *Современное право* 4: 67–71.
- Головина, Светлана Ю. 2017. «Особенности трудового договора по законодательству государств — членов ЕАЭС». *Российское право: образование, практика, наука* 3: 9–18.
- Ершова, Елена А., Валентин В. Ершов. 2021. «Дифференциация трудовых и гражданских правоотношений». *Российское правосудие* 12: 67–75.
- Князева, Наталья А. 2017. «Признание трудового договора недействительным как способ защиты трудовых прав работников». *Законодательство* 2: 42–49.
- Кузнецов, Юрий А. 2008. «О некоторых теоретических и прикладных аспектах теории недействительности трудово-правовых сделок». *Вестник трудового права и права социального обеспечения* 3: 154–162.
- Лушников, Андрей М., Марина В. Лушникова. 2006. *Очерки теории трудового права*. СПб.: Юридический центр Пресс.
- Лушников, Андрей М., Марина В. Лушникова. 2009. *Курс трудового права*. В 2 т. Т. 2: *Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. М.: Статут.
- Лушникова, Марина В. 2008. «Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде, аннулирование трудового договора: вопросы теории и практики». *Российский ежегодник трудового права* 4: 22–46.
- Мершина, Надежда Д., Юлия И. Клепалова. 2017. «Недействительность трудового договора: проблемы правоприменения». *Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Сер. Экономика и право* 5: 96–98.
- Осетров, Сергей А. 2016. «Фиктивный трудовой договор: правовые последствия». *Юридический вестник Самарского университета* 1: 58–62.
- Раманкулов, Кубанычбек С. 2017. «Вопросы развития понятийного аппарата трудового права государств — членов ЕАЭС». *Российский юридический журнал* 3: 153–163.
- Рылко, Екатерина, Валерий Харкевич. 2018. «Особенности процедуры заключения трудового договора». *Организационно-правовые аспекты инновационного развития агробизнеса* 15: 269–272.
- Смирнов, Олег В. 2000. *Трудовое право*. М.: Проспект.
- Ставцева, Антонина И., Ольга С. Хохрякова. 1983. *Трудовой договор*. М.: Юридическая литература.
- Суханова, Марина Г. 2014. «Проблема противоречивости трудового законодательства и законодательства о банкротстве РФ в актах судебной практики». *Вестник Пермского университета. Сер. Юридические науки* 2 (24): 203–210.
- Сыроватская, Лилия А., Сара Б. Идрисова. 1990. «О недействительности трудового договора и его условий». *Правоведение* 4: 52–56.
- Тарасевич, Наталья И. 2009. «Проблемы обеспечения согласованности норм о недействительности трудового договора с нормами иных институтов трудового права». *Научные труды Белорусского государственного экономического университета*, 289–294. Минск: Белорусский государственный экономический университет.

- Тарасевич, Наталья И. 2015. «Проблемы сочетания государственного и договорного регулирования в нормах института “трудовой договор”». *Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Сер. 4. Правоведение* 5 (201): 51–55.
- Тарусина, Надежда Н. 2021. «Субсидиарное применение правовых норм: цивилистические этюды». *Вестник Тверского государственного университета. Сер. Право* 2 (66): 44–52 <https://doi.org/10.26456/vtpravo/2021.2.044>
- Томашевский, Кирилл Л. 2005. *Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы*. М.: Изд-во деловой и учебной лит-ры.
- Уракова, Евгения В. 2011. «Недействительный трудовой договор: ошибочные аналогии». *Трудовое право в России и за рубежом* 3: 28–32.
- Филиппова, Олеся С. 2014. «Может ли “золотой парашют” не раскрыться?» *Современные научные исследования: теория, методология, практика* 1 (4): 274–279.
- Хохлов, Евгений Б., Наталья В. Предко. 2000. «Содержание трудового договора». *Правоведение* 5 (232): 59–77.

Статья поступила в редакцию 25 апреля 2022 г.;  
рекомендована к печати 31 июля 2023 г.

Контактная информация:

Офман Елена Михайловна — канд. юрид. наук, доц.; [elena-ofman@yandex.ru](mailto:elena-ofman@yandex.ru)

## Invalidity of the employment contract: Review from the perspective of the mechanism of exercising subjective rights and obligations of the employee and the employer

*E. M. Ofman*

South Ural State University,  
76, pr. Lenina, Chelyabinsk, 454080, Russian Federation

**For citation:** Ofman, Elena M. 2023. “Invalidity of the employment contract: Review from the perspective of the mechanism of exercising subjective rights and obligations of the employee and the employer”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 4: 933–950. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.407> (In Russian)

The article raises the problem of the necessity and expediency of the reception into the labor legislation of the Russian Federation a civil law construction of invalidity of the transaction, evaluates the experience of the EEC member states in implementing the legal regulation of the invalidity of the employment contract on certain grounds. The article contains a conclusion not only about inexpediency, but also about the impossibility of enshrining norms on the invalidity of the employment contract in the Labor Code of the Russian Federation; the legislator has developed adequate ways and means to overcome defects of form, content and subject composition of labor legal relations. Vulnerability of the subject composition of an employment contract, defect in the content of the employment contract and its form does not entail the recognition of this contract and arisen employment legal relations as null and void. Flaw in the will of the parties to labor legal relations in the process of its emergence, change and termination should be subject to legal regulation in the Labor Code of the Russian Federation: it seems necessary to establish rules about the ratio of will and expression of will; about understanding will and expression of will as a single complex process. Establishment in the law of the factors that have influenced the process of evolution of will and deformed it is necessary only in the case of vicious development of a particular model of exercising sub-



jective rights and/or performance of duties. Such factors include: pretence, sham labor legal relations, delusion, deception of one of the parties to the labor legal relations, bondage of labor legal relations, threat from the employer. The article makes proposals for the adjustment of the norms of the current labor law.

*Keywords:* employment contract, invalidity of the employment contract, mechanism of rights, mechanism of duties, defect in the will of the employee, defect in the will of the employer, abuse of right.

## References

- Abliatipova, Natal'ia A., Dar'ia I. Riukhtina. 2020. "Identification of criteria for non-compliance of the transaction form in the system of civil-legal transactions invalidity". *Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V.I. Vernadskogo* 2: 110–118. <https://doi.org/10.37279/2413-1733-2020-6-2-110-118> (In Russian)
- Akhmetov, Arman, Gul'naz Akhmetova. 2005. *Labor Law of the Republic of Kazakhstan*. Almaty, Nur-Press. (In Russian)
- Aleksandrov, Nikolai G. 2008. *Labor Law Relationship*. Moscow, Prospekt Publ. (In Russian)
- Andrianovskaia, Irina I. 2012. *Labor contract: textbook*. Iuzhno-Sakhalinsk, Sakhalinskii gosudarstvennyi universitet Publ. (In Russian)
- Besedina, Olga S. 2016. "Challenging conditions of labour contract in bankruptcy". *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* 1: 72–80. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2016.1.72.80> (In Russian)
- Boldyrev, Vladimir A. 2016. "The 'employment deal' category and the problem of contestation of legal acts that determine content of the wage labor relations". *Zhurnal rossiiskogo prava* 4: 56–64. (In Russian)
- Brilliantova, Nina A., Viktor V. Arkhipov. 2007. "Necessary conditions of the employment contract: Problems of their reflection in the employment contract". *Sovremennoe pravo* 4: 67–71. (In Russian)
- Ershova, Elena A., Valentin V. Ershov. 2021. "Differentiation of labor and civil relations". *Rossiiskoe pravosudie* 12: 67–75. (In Russian)
- Filippova, Olesia S. 2014. "Can the 'golden parachute' not unfold?" *Sovremennye nauchnye issledovaniia: teoriia, metodologiia, praktika* 1 (4): 274–279. (In Russian)
- Golovina, Svetlana Iu. 2017. "Peculiarities of the employment contract under the legislation of the EEU member states". *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka* 3: 9–18. (In Russian)
- Khokhlov, Evgenii B., Natalia V. Predko. 2000. "The content of the employment contract". *Pravovedenie* 5 (232): 59–77. (In Russian)
- Kniazeva, Natal'ia A. 2017. "Recognizing employment contract invalid: Remedy of employees". *Zakonodatel'stvo* 2: 42–49. (In Russian)
- Kuznetsov, Iurii A. 2008. "On some theoretical and applied aspects of the theory of invalidity of labor law transactions". *Vestnik trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniia* 3: 154–162. (In Russian)
- Lushnikov, Andrei M., Marina V. Lushnikova. 2006. *Essays on Labor Law Theory*. St. Petersburg, Iuridicheskii tsentr Press. (In Russian)
- Lushnikov, Andrei M., Marina V. Lushnikova. 2009. *Course of labor law*. In 2 vols, vol. 2. *Collective labor law. Individual labor law. Procedure labor law*. Moscow, Statut Publ. (In Russian)
- Lushnikova, Marina V. 2008. "Conditions of validity of labor contracts, changes in legal qualification of labor contracts, annulment of labor contracts: Issues of theory and practice". *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava* 4: 22–46. (In Russian)
- Mershina, Nadezhda D., Iuliia I. Klepalova. 2017. "Invalidity of the labor contract: The problem of enforcement". *Sovremennaia nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seri. Ekonomika i pravo* 5: 96–98. (In Russian)
- Osetrov, Sergei A. 2016. "Sham employment contract: legal consequences". *Iuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta* 1: 58–62. (In Russian)
- Ramankulov, Kubanychbek S. 2017. "Issues of development of the conceptual apparatus of the labor law of the EEU member states". *Rossiiskii iuridicheskii zhurnal* 3: 153–163. (In Russian)

- Rylko, Ekaterina, Valerii Kharkevich. 2018. "Features of the procedure of conclusion of the labor contract". *Organizatsionno-pravovye aspekty innovatsionnogo razvitiia agrobiznesa* 15: 269–272. (In Russian)
- Smirnov, Oleg V. 2000. *Trudovoe pravo*. Moscow, Prospekt Publ. (In Russian)
- Stavtseva, Antonina I., Ol'ga S. Khokhriakova. 1983. *Labor contract*. Moscow, Iuridicheskaiia literatura Publ. (In Russian)
- Sukhanova, Marina G. 2014. "The problem of contradiction between labour and bankruptcy legislation of Russian Federation in court practice". *Vestnik Permskogo universiteta. Ser. Iuridicheskie nauki* 2 (24): 203–210. (In Russian)
- Syrovatskaia, Liliia A., Sara B. Idrisova. 1990. "On the invalidity of the employment contract and its terms". *Pravovedenie* 4: 52–56. (In Russian)
- Tarasevich, Natal'ia I. 2009. "Problems of ensuring consistency of norms on the invalidity of an employment contract with the norms of other labor law institutions". *Nauchnye truda Belorusskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 289–294. Minsk, Belorusskii gosudarstvennyi ekonomicheskii universitet Publ. (In Russian)
- Tarasevich, Natal'ia I. 2015. "Problems of the combination of state and contractual regulation in the norms of the institution 'labor contract'". *Vestnik Grodnenskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Ianki Kupaly. Ser. 4. Pravovedenie* 5 (201): 51–55. (In Russian)
- Tarusina, Nadezhda N. 2021. "Subsidiary application of legal norms: Civil studies". *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Pravo* 2 (66): 44–52. <https://doi.org/10.26456/vtpravo/2021.2.044> (In Russian)
- Tomashevskii, Kirill L. 2005. *Changing the employment contract and working conditions: A comparative analysis of the legislation of Russia, Belarus, other CIS countries and Western Europe*. Moscow, Delovaia i uchebnaia literatura Publ. (In Russian)
- Urakova, Evgeniia V. 2011. "Invalid labor contract: Mistaken analoges". *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 3: 28–32. (In Russian)

Received: April 25, 2022

Accepted: July 31, 2023

Author's information:

Elena M. Ofman — PhD in Law, Associate Professor; elena-ofman@yandex.ru