

ПРИЗНАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Н.А. Князева,

кандидат юридических наук, преподаватель кафедры гражданского права Центрального филиала Российского государственного университета правосудия

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются не только нормами трудового законодательства, локальными нормативными актами и коллективным договором, но и трудовым договором и соглашениями об изменении определенных сторонами условий трудового договора. Именно в трудовом договоре определяются такие важные условия труда, как трудовая функция, место работы, размер заработной платы, в том числе надбавки, доплаты, поощрительные выплаты, режим рабочего времени и времени отдыха. В силу принципа свободы труда, трансформируемого в принцип свободы трудового договора, трудовой договор должен заключаться на основе свободного добровольного волеизъявления.

Однако в сложившейся в условиях экономического кризиса ситуации на рынке труда граждане вынуждены соглашаться на оплачиваемую работу на любых условиях. Кроме того, боясь потерять работу, работники под угрозой увольнения готовы подписать любое соглашение об изменении трудового договора. В связи с этим нередки случаи заключения трудовых договоров, противоречащих действующему законодательству, а также понуждения работников подписать соглашения об изменении трудового договора, содержащие условия, ухудшающие положение работника по сравнению с ранее установленными условиями труда.

В действующем трудовом законодательстве не закреплены способы защиты трудовых прав работников, от безысходности подписывающих такие документы. В частности, нет норм, устанавливающих основания действительности договоров, а также норм, закрепляющих возможность признания их недействительными и применения последствий недействительности. Вопрос о возможности применения по аналогии к трудовым договорам гражданско-правовых норм о недействительности сделок в теории трудового права до настоящего времени остается дискуссионным.

Верховным Судом РФ сформулированы позиции, согласно которым, во-первых, «регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит статье 5 ТК РФ¹, не предусмотрено статьей 2 ГК РФ²», во-вторых, «общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок к трудовым отношениям не применяются, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается в статье 153 ГК РФ³»; при трудоустройстве возникают трудовые, а не гражданские права и обязанности, вследствие чего невозможно применить к отношениям по трудовому договору последствия недействительности гражданско-правовых сделок⁴. Вместе с тем необходимо отметить, что эти позиции были сформулированы при рассмотрении дел

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «Гарант».

² См.: определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-04.

³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с изм. и доп.).

⁴ См.: определение Верховного Суда РФ от 14 декабря 2012 г. № 5-КГ12-61.

о так называемых золотых парашютах, где в трудовых договорах положение работника существенно улучшалось по сравнению с действующим законодательством.

Согласно части 2 ст. 9 ТК РФ условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включенные в трудовой договор, не применяются, а действуют соответствующие положения законодательства. Однако порядок реализации этого положения в ТК РФ не приведен. Неясна и юридическая природа такого «неприменения». А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают, что при введении такой конструкции законодателем не были учтены договорный характер установления условий трудового договора и неравенство сторон, и в связи с этим норму о неприменении условий договора, ухудшающих положение работника, называют «благим пожеланием законодателя», адресованным «то ли законопослушному работодателю, то ли иному органу, о котором законодатель умалчивает»⁸.

Также обращает на себя внимание то обстоятельство, что по советскому трудовому законодательству (согласно КЗоТ РСФСР 1922 г.⁹ и КЗоТ РСФСР 1971 г.¹⁰) все договоры и соглашения о труде, ухудшавшие положение работника по сравнению с действовавшим законодательством, признавались недействительными. Аналогичные нормы в настоящее время содержатся в трудовых законодательствах Республики Беларусь и Кыргызской Республики¹¹.

Если для случаев противоречия содержания трудового договора нормам трудового законодательства ТК РФ содержит хотя бы какой-то механизм защиты, то в ситуации заключения договора с пороком воли не предусмотрено никаких последствий.

По мнению А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, порок воли не имеет в трудовых отношениях существенного значения, так как работник в любое время вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию¹². Однако с таким выводом сложно согласиться. В настоящее время, когда найти новую работу очень непросто, работодатели заключают с претендентами на вакансии, по существу, кабальные трудовые договоры¹³. Кроме того, нередки случаи согласия работников на изменение трудового договора, в том числе на перевод на другую работу на невыгодных условиях, под угрозой увольнения. Очевидно, что расторжение трудового договора по собственному желанию в таких ситуациях не решает проблему защиты трудовых прав работника: последний теряет работу, что становится для него источником дополнительных проблем, в то время как работодатель не несет никаких негативных последствий своих недобросовестных действий.

Отсутствие в ТК РФ норм о недействительности трудовых договоров и соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора с пороками воли, препятствует защите трудовых прав работников, вынужденных подписывать договоры на не выгодных для себя условиях. Так, суды отказывают в удовлетворении требований работников в случаях вынужденного подписания ими соглашений об изменении трудового договора, ухудшающих их положение по сравнению с ранее согласованными условиями, под влиянием угрозы увольнения, даже когда в результате уменьшается размер заработной платы работника и работодатель не отрицает, что при отказе от подписания

⁸ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник. В 2 т. М., 2009. Т. 2. С. 407.

⁹ Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. Введен в действие постановлением ВЦИК от 9 ноября 1922 г. (утратил силу в связи с изданием Указа Президиума Верховного Суда РСФСР от 6 сентября 1972 г.) // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

¹⁰ Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. Утвержден Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г. (утратил силу в связи с принятием Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ) // Ведомости Верховного Суда РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

¹¹ См.: Морозов П.Е., Чанышев А.С. Трудовое право Евразийского экономического союза: Учебное пособие. М., 2016. С. 132—135.

¹² См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 402—403.

¹³ См.: Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / Под ред. В.М. Лебедева. М., 2007. С. 224—225.

соглашения работник был бы уволен, и даже разъясняет это работнику в письменной форме¹¹. В обоснование таких решений суды воспроизводят приведенные в начале настоящей статьи правовые позиции Верховного Суда РФ¹².

В настоящее время в трудовом договоре часто предусматривается условие об оплате труда в размере минимальной заработной платы, в то время как устно стороны договариваются о выплате заработной платы в большем размере — «в конверте», без надлежащего оформления в платежных документах. Очевидно, в таком случае действительная воля сторон в отношении определения размера заработной платы не совпадает с их волеизъявлением, отраженным в трудовом договоре. С точки зрения гражданского права условие об оплате в размере минимального размера оплаты труда должно считаться притворным, прикрывающим условие об ином размере заработной платы.

Однако трудовое законодательство не предлагает способа защиты права работников на получение заработной платы в действительно согласованном размере, равно как и механизма установления действительного размера заработной платы. Потому суды взыскивают невыплаченную заработную плату только в том размере, который определен в письменном трудовом договоре¹³.

Все трудовые соглашения должны заключаться посредством согласования выраженных волевых действий сторон. При этом воля сторон должна быть сформулирована свободно, не под воздействием внешних факторов, и совпадать с волеизъявлением. Как представляется, подпись работника в трудовом договоре или соглашении об изменении определенных сторонами условий трудового договора не может служить достаточным доказательством соблюдения данных требований.

Полагаем, что условия трудового договора, на которые работник был вынужден согласиться вследствие стечения тяжелых жизненных обстоятельств, если эти условия явно невыгодны для работника, а также под влиянием обмана или угрозы, не должны применяться. В случае включения в трудовой договор иных условий, чем стороны в действительности имели в виду, применяться должны те условия, которые стороны имели в виду. Так, по трудовому законодательству Республики Беларусь и Кыргызской Республики трудовой договор, заключенный под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств признается судом недействительным¹⁴.

Договор как институт права сформировался в рамках классической цивилистики. Однако в настоящее время, когда договорные отношения стали реальностью и в других отраслях, необходимо констатировать, что теория договоров стала общетеоретической проблемой¹⁵, а основные положения договорного права могут служить «универсальным правовым инструментом не только в гражданском, но и иных отраслях права»¹⁶.

С точки зрения общего учения о договоре трудовой договор является разновидностью договора как межотраслевого явления. Юридическая конструкция гражданско-правового договора оказала существенное влияние на становление и развитие института трудового договора.

Вместе с тем, как справедливо отмечено в юридической литературе, даже если полностью отрицать возможность рассмотрения трудового договора через призму общего учения о договорах и сделках, характеризуя его только с позиции трудового права, мы все равно приходим к тем же основным компонентам, что и в сделке: правоспособность, правдееспособность сторон, их воля и волеизъявление, соблюдение требо-

¹¹ См., напр.: апелляционное определение Воропаевского областного суда от 17 декабря 2013 г. по делу № 33-8490.

¹² См., напр.: апелляционное определение Свердловского областного суда от 31 марта 2016 г. по делу № 33-5398/2016.

¹³ См., напр.: апелляционное определение Верховного Суда Республики Бурятия от 2 ноября 2015 г. по делу № 33-4470.

¹⁴ См.: Морозов П.Е., Чанышев А.С. Указ. соч. С. 132—135.

¹⁵ Современное трудовое право (Опыт трудового права компаративизма). Книга первая. С. 235.

¹⁶ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 408.

ваний закона к форме¹⁷. При этом необходимо признать, что в настоящее время ни в одной отрасли права, использующей договорное регулирование, кроме гражданского права, не разработаны учения о способах обеспечения договорных обязательств, нет нормативного механизма признания заключенных договоров недействительными¹⁸.

В связи с этим следует согласиться с Н.А. Бриллиантовой и В.В. Архиповым в том, что «при догматическом отказе от разумной рецепции трудовым правом норм смежных отраслей прежде всего страдает оно само, поскольку зачастую имеющиеся в трудовом законодательстве пробелы... можно устранить с помощью приемов, присущих национальной правовой системе»¹⁹.

Таким образом, полагаем, можно использовать существующие цивилистические идеи, взяв их за основу при выработке трудовправовых конструкций, относящихся к трудовым договорам и соглашениям об изменении определенных сторонами условий трудового договора с пороками содержания и воли. Представляется, что такие договоры должны признаваться недействительными.

По нашему мнению, необходимо дополнить раздел III ТК РФ главой, посвященной недействительности трудового договора и соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора. Нормы этой главы должны устанавливать основания признания недействительными трудовых договоров, соглашений об изменении трудового договора, а также особые — трудовправовые — последствия такой недействительности.

Исходя из выработанных теорией и практикой гражданского права оснований недействительности сделок, а также с учетом особенностей трудовых отношений недействительными должны признаваться условия трудовых договоров, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора и их отдельные положения в следующих случаях:

1) условия договора ограничивают права работников и снижают уровень их гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и коллективным договором;

2) договор заключен под влиянием обмана или угрозы, в том числе если обман или угроза касались возможности сохранения трудовых отношений в случае отказа от подписания соглашения;

3) договор заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

4) в письменном договоре отражены иные условия по сравнению с теми, о которых в действительности было достигнуто соглашение (например, в трудовом договоре определен один размер заработной платы, а достигнуто соглашение о ее выплате в ином — большем — размере «в конверте»).

При этом в первых трех случаях условия трудовых договоров и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора являются недействительными в силу признания их таковыми судом, т. е. с точки зрения теории гражданского права они являются оспоримыми, а условия, отличающиеся от тех, о которых в действительности было достигнуто соглашение, следует считать недействительными независимо от такого признания, т. е. ничтожными. Недействительность отдельных условий трудового договора или соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора не должна влечь недействительность трудового договора в целом или других его условий.

¹⁷ См.: Лерова Н.В. К вопросу о действительности трудового договора в современном трудовом праве России // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5. С. 149.

¹⁸ См.: Уракова Е.В. Недействительный трудовой договор: ошибочные аналогии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 28.

¹⁹ Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора // Законодательство и экономика. 2007. № 6. С. 47.

Отсутствие в трудовом законодательстве нормы, регулирующей спорные отношения, не должно влечь отказ в защите трудовых прав работников. И заключение трудового договора или соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора, противоречащего как нормам законодательства о труде, так и интересам работника, должно иметь правовой механизм его защиты²⁰. Потому нужно решить вопрос о последствиях заключения трудовых договоров и соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора с пороками содержания и воли до внесения необходимых дополнений в ТК РФ.

Верховный Суд РФ указывает на невозможность регулирования трудовых отношений посредством применения норм гражданского законодательства по аналогии закона, поскольку, во-первых, трудовое законодательство не содержит норм о применении межотраслевой аналогии, во-вторых, «трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права»²¹.

Однако трудовое законодательство, в отличие от уголовного, не содержит и прямого запрета на применение аналогии закона и права. А в теории права сформировалось мнение о недопустимости применения аналогии при привлечении к ответственности, в остальных же случаях правовая аналогия возможна всюду, где нет специального запрещения²². Кроме того, согласно общепризнанному в мировой юридической практике принципу суд не вправе отказать гражданину в разрешении спора по причине отсутствия закона, а обязан принять дело к рассмотрению и разрешить его по существу, используя институт аналогии²³. Потому, полагаем, само по себе отсутствие в ТК РФ указания на возможность применения к трудовым отношениям по аналогии норм других отраслей не означает, что использование аналогии закона недопустимо в случае пробела в трудовом законодательстве.

Не являются, по нашему мнению, препятствием к применению к трудовым отношениям по аналогии норм гражданского законодательства и различия в предмете и методе правового регулирования этих отраслей. В теории права признается возможность применения межотраслевой (или субсидиарной) аналогии, представляющей собой применение норм одной отрасли права к неурегулированным отношениям, входящим в сферу правового регулирования другой отрасли²⁴. Суть применения межотраслевой аналогии закона «состоит в выработке правоположения (умозаключения), в соответствии с которым в результате сходства в одних признаках общественных отношений делается вывод о возможности их регулирования подобным образом»²⁵.

Возможность применения к трудовым отношениям в порядке межотраслевой аналогии норм гражданского права обусловлена, во-первых, исторической взаимосвязью трудового и гражданского права и объективной самостоятельностью трудового права, во-вторых, единой договорной природой различных по содержанию отношений²⁶.

Кроме того, в юридической литературе подчеркивается, что и Верховный Суд РФ осуществляет толкование норм трудового права по межотраслевой аналогии закона. Так, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 апреля 2004 г. № 2 «О при-

²⁰ См.: Там же. С. 46.

²¹ Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84.

²² См.: Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. М., 2009. С. 348.

²³ См.: Там же. С. 348—349.

²⁴ См.: Матузов Н.И., Малько А.В. Указ. соч. С. 348; Ершова Е.А. Трудовое право в России. М., 2007. С. 108.

²⁵ См.: Ершова Е.А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1998. С. 15.

²⁶ См.: Кузнецова Л.Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. С. 8—9.

менении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»²⁷ закреплено сложившееся обыкновение судебной практики, согласно которому, если работником доказан факт подачи заявления об увольнении по собственному желанию под влиянием угрозы со стороны работодателя, он подлежит восстановлению на работе. Иными словами, Верховный Суд РФ фактически предложил применять норму ст. 179 ГК РФ²⁸.

Отказ от применения гражданско-правовых норм о недействительности сделок с пороками воли по аналогии к трудовым отношениям приведет не только к невозможности восстановить трудовые права работников, которые были вынуждены согласиться на включение в трудовой договор отдельных условий или подписать соглашение об изменении условий трудового договора под влиянием обмана, угрозы или вследствие стечения тяжелых жизненных обстоятельств, но и к обесцениванию принципа свободы труда и трудового договора из-за необеспеченности их правовой защитой.

Следует согласиться с выводами Е.А. Ершовой о теоретической обоснованности и практической необходимости применения норм ГК РФ в порядке межотраслевой аналогии к трудовым отношениям при условии существования пробела в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и о недопустимости ограничения трудовых прав участников трудовых правоотношений²⁹.

Таким образом, до внесения соответствующих дополнений в ТК РФ условия трудовых договоров и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если они: 1) ограничивают права работников и снижают уровень их гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и коллективным договором; 2) содержат условия, отличающиеся от согласованных в действительности; 3) заключены под влиянием обмана, угрозы или на крайне невыгодных условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств, — в порядке межотраслевой аналогии могут признаваться недействительными по основаниям, установленным в ч. 1 ст. 168, ч. 2 ст. 170, ч. 1—3 ст. 179 ГК РФ соответственно. Кроме того, в отношении недействительности отдельных условий трудового договора и соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора применяться должна норма ст. 180 ГК РФ о недействительности части сделки.

Дискуссионным в теории трудового права является вопрос о возможных последствиях недействительности трудового договора и соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора. Верховный Суд РФ указал, что в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора вследствие «невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично»³⁰. И в юридической литературе обращается внимание на невозможность применения двусторонней реституции к трудовым договорам, поскольку, во-первых, труд вернуть невозможно, во-вторых, труд работника не может быть не оплачен³¹, а период работы должен включаться в страховой стаж для назначения пособий по социальному страхованию и пенсий³². В связи с этим некоторыми учеными делается вывод о необходимости разработки и дальней-

²⁷ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52) // СПС «Гарант».

²⁸ См.: Аюпов Д.Р. Толкование трудового права по аналогии // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: Материалы 6-й Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2010. С. 183.

²⁹ См.: Ершова Е.А. Трудовое право в России. С. 110—111.

³⁰ Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84.

³¹ См., напр.: Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 1971. С. 6—7.

³² См.: Урахова Е.В. Указ. соч. С. 30.

шего применения особой формы трудовправовой реституции, в силу которой правовые последствия, как правило, должны быть позитивными для работника³³.

Однако возвращение сторон в первоначальное положение — не единственное возможное последствие недействительности договора. В советской теории трудового права недействительные трудовые договоры было принято делить на две группы: договоры, недействительность которых может быть устранена, и договоры, недействительность которых не может быть устранена³⁴. В связи с этим выделялись две группы последствий недействительности: расторжение трудового договора и устранение недействительных условий³⁵.

В случаях заключения трудового договора и соглашений об изменении его условий с пороками содержания или воли речь идет о недействительности отдельных условий трудового договора либо о недействительности указанных соглашений. Последствия недействительности договоров с пороками содержания и воли должны быть связаны с устранением недействительных условий и зависеть от характера условий договора и оснований, по которым эти условия признаются недействительными.

При этом представляется спорным вывод о том, что последствия недействительности трудового договора и соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора могут определяться только на будущее и не распространяются на период с момента заключения такого трудового договора³⁶. Условие договора, противоречащее законодательству, противоправно с момента его включения в договор. То же можно сказать об условии, согласованном сторонами вследствие обмана, угрозы или стечения тяжелых жизненных обстоятельств работника. Применение последствий недействительности только на будущее время лишь пресечет нарушение прав работника, но не восстановит их. Ведь если результатом признания условий договора недействительными станет изменение размера оплаты труда в сторону его увеличения, то в силу принципа обеспечения права каждого на своевременную и в полном размере выплату заработной платы работник вправе рассчитывать на получение заработной платы в таком размере за весь период существования недействительного условия договора. Сказанное относится и к другим правам работников.

Таким образом, по нашему мнению, последствия недействительности условий трудового договора, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора, которые по общему правилу должны применяться с момента заключения договора, могут быть следующими.

1. Если условие договора ограничивает права или снижает уровень гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, то применяться должны нормы трудового законодательства, локального нормативного акта, коллективного договора соответственно.

2. Если соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключено под влиянием обмана, угрозы или на крайне невыгодных условиях вследствие стечения тяжелых жизненных обстоятельств, то стороны должны быть возвращены к условиям трудового договора, действовавшим до заключения такого дополнительного соглашения.

3. Если в трудовой договор были включены какие-либо условия под влиянием обмана, угрозы или вследствие стечения тяжелых жизненных обстоятельств, то такие условия должны считаться не согласованными сторонами и, следовательно, не применяться.

4. Если в письменном трудовом договоре или соглашении об изменении определенных сторонами условий трудового договора содержатся одни условия, в то время как

³³ См.: Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Указ. соч. С. 50.

³⁴ См.: Ильин Ю.Ф. Указ. соч. С. 8.

³⁵ См.: Лушников А.М., Лушников М.В. Указ. соч. С. 398.

³⁶ Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Указ. соч. С. 49.

на самом деле сторонами были согласованы другие, то применяться должны действительно согласованные условия. Например, в случаях, когда в трудовом договоре предусматривается условие об оплате труда в размере минимальной заработной платы, в то время как устно стороны договариваются о ее выплате в большем размере «в конверте», условие трудового договора о размере заработной платы является ничтожным. Это должно повлечь возложение на работодателя обязанности не только выплатить работнику заработную плату в согласованном размере, но и перечислить страховые взносы в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования исходя из действительной суммы заработной платы.

Вместе с тем до внесения соответствующих дополнений в ТК РФ, полагаем, можно в порядке межотраслевой аналогии применять нормы ГК РФ, устанавливающие последствия недействительности сделок, не связанные с возвращением сторон в первоначальное положение:

- части 2 ст. 167 ГК РФ, согласно которой в случае невозможности возвратить стороне все полученное по сделке возвращена должна быть его стоимость, что применительно к трудовым отношениям будет означать обязанность работодателя в любом случае оплатить труд работника;
- части 2 ст. 170 ГК РФ, определяющей последствия притворной сделки;
- части 3 ст. 167 ГК РФ о прекращении договора на будущее время.

Таким образом считаем целесообразным дополнить трудовое законодательство институтом недействительности трудового договора, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора и их отдельных условий, а впредь до внесения таких дополнений в ТК РФ считаем возможным в целях защиты трудовых прав работников применять нормы ГК РФ о недействительности сделок в порядке межотраслевой аналогии. ■

Ключевые слова

трудовой договор; соглашение об изменении условий трудового договора; аналогия закона; недействительность; последствия недействительности

Список литературы

1. Аюпов Д.Р. Толкование трудового права по аналогии // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: Материалы 6-й Международной научно-практической конференции / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2010.
2. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора // Законодательство и экономика, 2007. № 6.
3. Ершова Е.А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1988.
4. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М., 2007.
5. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 1971.
6. Кузнецова Л.Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004.
7. Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: Учебник. В 2 т. М., 2009. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.
8. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. М., 2009.
9. Морозов П.Е., Чанышев А.С. Трудовое право Евразийского экономического союза: Учебное пособие. М., 2016.
10. Перова Н.В. К вопросу о действительности трудового договора в современном трудовом праве России // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5.
11. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / Под ред. В.М. Лебедева. М., 2009.
12. Уракова Е.В. Недействительный трудовой договор: ошибочные аналогии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3.