

Научная статья

УДК: 349.2

DOI:10.17323/2072-8166.2022.2.187.215

Юридический состав сделок в трудовом праве



Тарас Юрьевич Лузянин

Сибирский университет потребительской кооперации, Россия 630087, Новосибирск, проспект Маркса, 26, taras-luzyanin@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9580-8488/>



Аннотация

В современной доктрине проблемам сделок в трудовом праве посвящено немного работ. Действующее законодательство и судебная практика все чаще используют понятие «недействительный трудовой договор» и даже допускают применение к нему нормативных положений о гражданско-правовых сделках. Отталкиваясь от общетеоретического учения о юридических фактах, автор изучает теорию сделок в трудовом праве через призму понятия «юридический состав», в качестве элементов которого выделены объективные (содержание и форма сделок) и субъективные (субъекты сделок в трудовом праве и их воля). В содержании сделок выделены условия, которые позволяют произвести их оценку для нужд теории и практики, — квалифицирующие, индивидуализирующие и инициативные. Всесторонняя оценка принципов законности, фактической возможности исполнения и определенности в содержании сделки позволяет автору прийти к выводу, что в трудовом праве они имеют собственное отраслевое наполнение. Морально-этические положения ввиду явной субъективной ориентированности не рассматриваются в качестве источников, которым должны соответствовать трудовые сделки. Учение о форме характеризуется множеством источников ее регулирования, недостаточным исследованием нетрадиционных форм и правовых последствий ее несоблюдения. Под формой трудовой сделки автор понимает дозволенный способ выражения волеизъявления субъектов, а также правовой институт (в виде совокупности общих и специальных норм, устанавливающих требования к внешнему порядку фиксации данного юридически значимого акта поведения в социально-трудовой сфере). Исследованы проблемные аспекты сделкоспособности (как особой разновидности трудовой правосубъектности), выделены такие ее стороны, как общая, специальная и индивидуальная. Поскольку воля юридического лица при совершении трудовой сделки фактически выражается лицом, действующим от его имени, отмечается, что целесообразно предусмотреть последствия превышения или отсутствия полномочий должностных лиц при совершении трудовых сделок. Волевой компонент сделок выражен в системе потребностей, интересов, мотивов и целей участников сделки, которые в совокупности имеют особое значение в оценке регулирующей силы сделки.



Ключевые слова

сделка в трудовом праве (трудовая сделка), трудовое право, юридический состав, форма сделки, содержание сделки, условие трудовой сделки, субъект сделки, воля.

Благодарности: Статья опубликована в рамках проекта поддержки публикаций авторов российских образовательных и научных организаций в научных изданиях НИУ ВШЭ.

Для цитирования: Лузянин Т.Ю. Юридический состав сделок в трудовом праве // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2022. Т. 15. № 2. С. 187–215. DOI: 10.17323/2072-8166.2022.2.187.215.

Research article

Legal Structure of Transactions in Labor Law



Taras Yu. Luzyanin

Siberian University of Consumers' Cooperative Society, 26 Karl Marks Avenue, Novosibirsk 630087, Russia, taras-luzyanin@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9580-8488/>



Abstract

In contemporary doctrine an insignificant part of the works is devoted to the issues of transactions in labor law. At the same time, the current legislation and judicial practice increasingly use the concept of “invalid employment contract” and even allow the application of regulatory provisions on civil transactions to it. Based on the general theoretical doctrine of legal facts, the author studies the theory of transactions in labor law through the prism of the concept of “legal composition”, the elements of which are objective (content and form of transactions) and subjective (subjects of transactions in labor law, their will). The conditions are highlighted in the content of transactions that allow them to be assessed for the needs of theory and practice — qualifying, individualizing and proactive. In addition, a comprehensive research assessment of the principles of legality, the actual possibility of execution and certainty in the content of the transaction allows the author of the article to come to the conclusion that in labor law they have their own content. Due to the obvious subjective orientation, moral and ethical provisions are not considered as sources to which labor transactions must correspond. The doctrine of the form is characterized by many sources of its regulation, insufficient research of non-traditional forms and legal consequences of its non-observance. By the form of a labor transaction, the author of the article understands a permitted way of expressing the will of subjects, as well as a legal institution (in the form of a set of general and special norms of law that establish requirements for the external procedure for fixing this legally significant act of behavior in the social and labor sphere). The paper investigates the problematic aspects of the ability to deal (as a special type of labor personality), identifies such aspects as general, special and individual. Since the will of a legal entity when concluding a labor transaction is actually expressed by a person acting on its behalf, the author notes that it is advisable to foresee the consequences of exceeding or lacking the powers of officials when concluding

labor transactions. The strong-willed component of transactions is expressed in the system of needs, interests, motives and goals of the parties to the transaction, which together are of particular importance in assessing the regulatory power of the transaction.



Keywords

labor deal (labor transaction); labor law; legal structure; transaction form; contents of the transaction; labor transaction condition; subject of the transaction; will.

Acknowledgments: The paper is published within the project of supporting the publications of the authors of Russian educational and research organizations in the NRU HSE academic publications.

For citation: Luzyanin T.Yu. (2022) Legal Structure of Transactions in Labor Law. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, vol. 15, no. 2, pp. 187–215 (in Russ.). DOI:10.17323/2072-8166.2022.2.187.215.

Введение

Юридические факты составляют неотъемлемую основу возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Ученые поддерживают необходимость структурного анализа понятия «состав юридического факта». Так, в составе любого юридического факта-действия в трудовом праве предлагается выделять четыре элемента: субъект, объект, объективную сторону и субъективную сторону [Баринов О.В., 1980: 31–32].

Институт сделок в трудовом праве находится на начальной стадии научного познания. На современном этапе отношение правоведов к этому понятию неоднозначно. Вместе с тем ряд авторитетных ученых уже давно выдвинул предложение рассматривать трудовой договор в своей основе как частноправовую сделку [Варшавский К.М., 1923: 20–21], «консенсуальную сделку» [Пашков А.С., 1966: 137], «двустороннюю сделку» [Гусов К.Н., Толкунова В.Н., 1999: 174]. А.Е. Пашерстник также предлагал определять наем труда как усложненную товарную сделку, содержащую в себе акт продажи и фактического вступления в отношения власти и подчинения [Пашерстник А.Е., 1948: 134–146]. В современной теории трудового права концепция сделок получила наиболее активную разработку в научных трудах В.М. Лебедева, Е.Б. Хохлова и Н.И. Дивеевой.

Вместе с тем ряд исследователей возражает против использования данного института. В частности, Э.Н. Бондаренко полагает, что использование этой конструкции на практике способно обесценить значение трудового договора и открыть возможность широкому применению норм гражданского законодательства к трудовым отношениям [Бондаренко Э.Н., 2004: 53–59].

А.М. Лушников и М.В. Лушникова, не отрицая того факта, что для постсоветского периода развития доктрины стало характерным изучение феномена трудовых сделок, все же предлагают для более широкого использования термин «договоры о труде» [Лушников А.М., Лушникова М.В., 2009: 267]. Законодательно также закреплено использование термина «соглашение» применительно к трудовому договору (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации; далее — ТК РФ).

Следует признать, что понятие сделки к настоящему моменту перестало быть чисто цивилистическим и является общетеоретическим родовым понятием, которое должно иметь специальное содержание в трудовом праве. Ввиду отраслевой специфики признание трудовых сделок в качестве юридического факта не может служить основанием для непосредственного применения норм гражданского права к трудовым отношениям, поскольку это не предусмотрено трудовым законодательством (ч. 1 ст. 11 ТК РФ). Многозадачность отрасли, теоретические и практические нюансы не отрицают возможности субсидиарного применения норм гражданского законодательства и междисциплинарной аналогии, когда для этого имеются необходимые предпосылки в целях полного и всестороннего регулирования трудовых отношений. Использование инструментов гражданского права не может умалять целей и принципов отраслевого регулирования и быть антагонистичным сложившейся системе нормативных источников трудового права.

Использование собирательного термина «договоры о труде» вместо трудовых сделок не всегда логично, поскольку в первое понятие включаются дву- и многосторонние акты нормативного и индивидуального свойства, а сделки рассматриваются как средства индивидуального поднормативного регулирования не только двусторонней, но и односторонней природы.

По схожим причинам допускаемая законодателем конструкция «соглашения» также не опровергает существования сделок. Соглашения по своей природе также могут быть не только сделками, но и источниками права (ст. 5 ТК РФ). Кроме того, соглашения, в отличие от сделок, могут и не создавать индивидуальных прав и обязанностей участников в социально-трудовой сфере (например, соглашения, фиксирующие наличие уже имеющихся неурегулированных разногласий между сторонами трудовых отношений, нуждающихся в разрешении посредством законодательно установленных процедур). Подобные взаимные акты-признания, на наш взгляд, хотя и направлены на стабилизацию отношений, но лишены юридической силы сделки, поскольку не имеют прямого правообразовательного эффекта (направленности воли на возникновение, изменение, приостановление и прекращение конкретных прав и обязанностей).

Использование термина «правовой акт» в социально-трудовой сфере также способно вносить неопределенность ввиду полисемии: его роль как индивидуального или корпоративного акта управления, акта толкования, нормативного акта, публичного или частноправового акта, акта-сделки или акта-реализации права? Следует признать, что конструкция сделки должна занять особое место в понятийном аппарате трудового права, поскольку способна обогатить содержание устоявшейся терминологии. Задача современной науки — выявление особенностей сделок именно в рамках отраслевого режима. Частичное применение отдельных норм гражданского права допускается в исключительных случаях, не должно искажать сути сделки как категории трудового права, поэтому не может служить основанием для лишения работника справедливой защиты [Майфат А.В., Жильцов М.А., 2021: 748–755]¹.

Полагаем, что понятие состава сделки (как вторичного по отношению к общеправовому — составу юридического факта) должно найти самостоятельное применение в трудовом праве. Состав трудовой сделки не может быть сведен только к признакам таких сделок², так как он является результатом более глубокого научного анализа [Черданцев А.Ф., 1972: 13]; [Толстик В.А., 2013: 772], в ходе которого на основе индуктивного подхода и абстрагирования ранее выделенные признаки понятия дифференцируются на необходимые и несущественные. При конструировании состава сделки в него вбираются только существенные элементы, определяющие сделку наиболее общим образом. Признаки сделки характеризуют сделку как явление с различных сторон, состав же сделки указывает на некоторые ее типичные черты, взятые в единстве. Только в совокупности они являются достаточными условиями признания рассматриваемого явления сделкой.

Исходя из дифференциации понятий по определенному признаку, вполне допустимо различать составы сделок в пределах рассматриваемого яв-

¹ Например, Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа от 15.06.2021 по делу № Ф03-2724/2021 были оставлены без изменения судебные акты нижестоящих судов, признавшие недействительным трудовой договор о выполнении трудовой функции юриста на основании ст. 10, 168, 170 ГК РФ. Примечательно, что арбитражный суд констатировал мнимый характер трудового договора по нормам гражданского законодательства и признал недопустимой защиту работником прав, вытекающих из дефектной трудовой сделки. В указанном случае применение судом гражданско-правовых норм оказалось объективно необходимым, поскольку поведение работника в процессе заключения трудового договора оказалось явно недобросовестным, а соответствующие нормы трудового права, наиболее полно регулирующие сложившуюся ситуацию, отсутствуют. См.: Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 15.06.2021 года по делу № Ф03-2724/2021 // СПС КонсультантПлюс.

² По мнению ряда ученых, необходимо разграничение понятий и юридических конструкций. Конструкции, в отличие от понятий, имеют системно-структурное строение. Следовательно, признаки понятия — это качественная сторона предмета или явления, с помощью которых можно его определить или описать. Элемент — составная часть объекта-конструкции (в данном случае состава сделки), имеющей сложное строение.

ния. Законодателю и правоприменителю исключительно важно выделить из совокупности признаков отдельного явления такие его элементы, которые будут служить методологической основой для квалификации юридического факта. Так, один и тот же признак, имеющий отношение к различным сделкам, в зависимости от воли законодателя и конечных интересов участников может быть элементом общего, специального юридического состава или быть юридически безразличным закрепленному составу. При этом взаимосвязь необходимых элементов сделки в конкретном составе является определяющей для формально-логического вывода о существовании трудовой сделки и ее принадлежности к определенному виду юридических фактов.

Определение содержания юридического состава сделки является необходимой предпосылкой эффективной правоприменительной деятельности. Учитывая характер целей и задач, провозглашенных законодателем в сфере регулирования трудовых отношений, правом определять окончательную конструкцию состава сделки наделены органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров с учетом соблюдения принципов законности и необходимости обеспечения баланса частных и публичных интересов. Состав трудовой сделки может выходить за пределы типичного состава, установленного законодателем (быть большим или меньшим по числу необходимых элементов). Таким образом, конструкция состава трудовой сделки является гибкой, установление ее содержания осуществляется комплексно, с учетом средств нормативного и индивидуального регулирования, выступающих в форме саморегулирования и правоприменительной деятельности.

Состав трудовой сделки — это совокупность ее элементов, образующих единый механизм сделки и обеспечивающих ее регулируемую функцию. Элементы состава сделки — структурно выделенные части, отражающие отдельную сторону сделки. Состав трудовой сделки как сложного юридического факта являет собой совокупность объективных и субъективных элементов, характеризующих совершенное правомерное действие как особое явление. К объективным элементам состава необходимо отнести форму и содержание сделки; к субъективным — субъектов сделки, их волю, направленную на наступление правовых последствий. Логично рассмотреть каждый элемент состава раздельно.

1. Содержание сделок в трудовом праве

Содержание трудовой сделки необходимо рассматривать как совокупность составляющих ее условий³. В теории трудового права предпочтитель-

³ Неоднозначность подходов в определении содержания сделки может быть вызвана различными воззрениями на юридическую сущность сделки (договора). В рамках настоящей

но использовать модель, основанную на единстве принципов законности сделки, фактической возможности ее исполнения, а также ее определенности. Законность содержания трудовой сделки не следует рассматривать узко, поскольку юридическое соответствие предполагает не буквальное непротиворечие всей нормативной системе регулирования (включающей в себя также международные акты, акты коллективно-договорного и локального регулирования), а строгое следование принципам, целям и задачам отрасли, сложившейся в ней системе обычаев, обыкновений и правоположений [Ершов В.В., Ершова Е.А., 2013: 67–77]. В то же время ввиду явной субъективной ориентированности нецелесообразно рассматривать морально-этические положения в качестве источников, которым должны соответствовать трудовые сделки.

Фактическое соответствие имеет свое назначение, поскольку лишенные реального действия договоренности и соглашения не способны являться полноценными средствами правового регулирования.

Определенность в содержании трудовой сделки производна от соответствующего требования, предъявляемого к нормам трудового права, и указывает на ее структурную завершенность, состоятельность и способность порождать трудовые правоотношения. Напротив, невосполнимая иными средствами неполнота условий трудовой сделки способна лишить ее регулирующего правового результата, но только в тех случаях, когда это отвечает интересам слабой стороны — работника⁴. Так, несогласование сторонами при трудоустройстве обязательных условий трудового договора в интересах работника не может влечь признание соответствующей сделки незаключенной, а лишь влечет необходимость оформления отдельного соглашения к трудовому договору или приложения к нему в целях устранения соответствующего недостатка (ст. 58 ТК РФ)

Традиционно в содержании трудового договора ученые выделяют нормативно определенные⁵ и договорные условия, которые в свою очередь подразделяются на обязательные и дополнительные [Лебедев В.М., 1998: 125];

го параграфа мы исходим из необходимости рассмотрения содержания сделки исходя из ее понимания как юридического факта.

⁴ В этом состоит главное отличие трудовой сделки от гражданско-правовой, в которой в силу юридического равенства сторон несогласованность существенных условий договора влечет одинаковые неблагоприятные последствия для всех участвующих субъектов — признание его незаключенным.

⁵ В доктрине выражается различное отношение к данным условиям. Отдельные авторы исходят из того, что императивно определяемые законодательством условия не могут относиться к содержанию договора, поскольку по ним стороны не участвуют в их согласовании. Однако более обоснованными являются позиции ученых, которые признают, что стороны, первоначально решившие совершить сделку, прямо установили и возможность ее законодательного регулирования.

[Пашков А.С., 1994: 127–130]⁶. Данный подход может быть использован и по отношению ко всем другим сделкам.

Ввиду системного взаимодействия трудовых сделок с иными фактами в механизме правового регулирования частных отношений необходимо выделять квалифицирующие условия, т.е. определяющие отнесение той или иной сделки к роду трудовых; индивидуализирующие, т.е. разграничивающие разновидности составы трудовых сделок по объективному критерию; инициативные, т.е. дополнительные условия, включаемые в содержание трудовой сделки по усмотрению сторон и не влияющие на ее нормативно установленный режим. Так, квалифицирующими условиями ученического договора является его предмет (т.е. существенные элементы данного договора, предусмотренные ст. 199 ТК РФ), индивидуализирующими — характер получаемого образования (с отрывом или без отрыва от работы согласно ст. 198 ТК РФ), а инициативными — дополнительные меры стимулирования для успешно обучающихся лиц.

В зависимости от содержательной характеристики условия трудовых сделок могут быть организационными (о сроках, декларативные, дефинитивные и переходные положения), регулятивными (о правах и обязанностях сторон) или охранительными (о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров, подсудности, о процедурах привлечения к ответственности).

В зависимости от личности субъекта, имеющего первостепенное значение в выработке условий сделки, выделим условия, определяемые по согласованию с работником и работодателем (например, условия о трудовой функции работника); условия, определяемые в одностороннем порядке работником; условия, определяемые в одностороннем порядке работодателем; условия, определяемые в одностороннем порядке третьими лицами (например, судом при заключении трудового договора в судебном порядке). Правовое значение данной классификации состоит в том, что толкование условий договора не может производиться без учета интереса предложившей его стороны. Вместе с тем в интересах работника как слабой стороны трудовых

⁶ По соотношению с предписаниями, содержащимися в источниках правового регулирования трудовых отношений, договорные условия могут быть разрешенными (дозволенными) (например, улучшающие правовое положение работника); запрещенными (например, условие о принудительном труде); противоречащими закону (например, условие о доле заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме свыше 20% от начисленной месячной заработной платы на основании ст. 131 ТК РФ); недействительными (например, в соответствии со ст. 206 ТК РФ условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям), или неприменяемыми (противоречащие законодательству и ухудшающие правовое положение работника согласно ст. 9 ТК РФ).

отношений также допускается частноправовой способ «contra proferentem», то есть против предложившего.

2. Форма сделок в трудовом праве

Под формой трудовой сделки необходимо понимать определенный способ выражения волеизъявления субъектов, а также правовой институт в виде совокупности общих и специальных норм права, устанавливающих требования к внешнему порядку фиксации юридически значимого акта поведения в социально-трудовой сфере.

Форма трудовой сделки, в отличие от гражданско-правовой, самостоятельно не урегулирована. Сложившийся порядок предусматривает, что форма трудовой сделки может быть закреплена различными источниками регулирования нормативно-правового и индивидуального характера. В частности, ст. 67 ТК РФ предусматривает письменную форму трудового договора; ст. 72 гласит, что соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Локальные акты работодателя, принимаемые в целях повышения социальной защиты и поддержки работников, часто содержат указание на необходимость оформления письменного заявления на предоставление материальной помощи в связи с определенными жизненными обстоятельствами. Акты коллективно-договорного регулирования могут также устанавливать дополнительные требования к форме сделок. Так, коллективными договорами образовательных организаций, заключенными в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки от 31.05.2016 № 624), может допускаться предоставление длительного отпуска, разделение его на части и продление на период временной нетрудоспособности на основании письменного заявления педагогического работника.

Наконец, сами трудовые сделки могут предусматривать требования к форме волеизъявлений, влекущих возникновение, изменение и прекращение прав и обязанностей в сфере труда. В частности, в соответствии со ст. 312.3 ТК РФ трудовой договор с дистанционным работником или дополнительное соглашение к нему может содержать специальные указания о форме совершения заявлений, объяснений, составляемых работником в случаях реализации его прав или обязанностей.

Немаловажную информацию о формах сделок можно почерпнуть из складывающейся индивидуальной практики взаимоотношений работников и работодателей. Например, в ряде организаций распространена возмож-

ность ухода работников в отпуск без сохранения заработной платы до оформления соответствующего приказа единоличным исполнительным органом юридического лица или уход работника до окончания рабочей смены с устного согласия непосредственного руководителя, например в день рождения⁷.

Правовая цель внешнего регулирования формы трудовой сделки состоит в том, что в случае спора сторон или оспаривания сделки третьими лицами орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров может устанавливать факт совершения сделки и ее условий в соответствии со всеми признаваемыми правопорядком формами. Возможность ограничения доказывания только определенными средствами (допустимость доказательств) может устанавливаться только законом (ст. 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее — ГПК РФ)). В отношении трудовых сделок подобных нормативно-правовых ограничений не установлено. В этом состоит принципиальное отличие от гражданско-правовых сделок, для которых п. 1 ст. 162 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ) установлено общее правило, что несоблюдение простой письменной формы сделки лишает стороны права в случае спора ссылаться в подтверждение сделки и ее условий на свидетельские показания, но не лишает их права приводить письменные и другие доказательства.

Конечно, «льготный режим» формы трудовой сделки не должен абсолютизироваться и пониматься изолированно от социального назначения трудового права, целей, задач и принципов правового регулирования трудовых отношений. Например, нецелесообразно устанавливать на основе свидетельских показаний размер заработной платы или иных выплат, производимых в пользу работника или работодателя. Установление условия о величине денежных прав объективно требует фиксации такими средствами, которые допускают возможность непосредственного восприятия содержания доказательств судом или комиссией по трудовым спорам без случайного или намеренного искажения со стороны третьих лиц.

Неблагоприятные правовые последствия несоблюдения формы также должны напрямую зависеть и от того обстоятельства, кто является лицом,

⁷ Например, в ситуации ухода в отпуск без сохранения заработной платы необходимо учитывать обстоятельства, связанные с действиями работника, направленными на уведомление работодателя о необходимости отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (похороны близкого родственника) и об уважительности причин отсутствия на рабочем месте, а также обстоятельства неприятия работодателем решения в надлежащей форме по заявлению работника об отпуске. Сложившаяся в организации практика ухода в отпуск без оформления приказа работодателя может свидетельствовать об отсутствии основания для привлечения к дисциплинарной ответственности за прогул. См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22.06.2020 N 13-КГ20-1-К2 // СПС КонсультантПлюс.

ответственным за ненадлежащее соблюдение формы трудовой сделки, и кто является стороной, обладающей правом на повышенную защиту интереса исходя из фактического положения (слабая и добросовестная сторона), а также общеправовых принципов разумности и справедливости.

Трудовая сделка может быть совершена в любой форме, кроме случаев, когда трудовым законодательством, локальными актами работодателя или актами коллективно-договорного регулирования прямо не предусмотрена определенная форма. Вместе с тем стороны трудовой сделки не могут быть лишены возможности придания своей договоренности иной формы. Отступление от установленной и выбор иной формы может обуславливаться фактической обстановкой совершения сделки. В отношении большинства сделок требования к форме могут устанавливаться императивными нормами законодательства (например, письменная форма договора о полной материальной ответственности). Определение формы не поименованных в законе трудовых сделок допускается по соглашению сторон, когда это не противоречит нормам трудового права.

Выработка условий сделки является продуктом интеллектуальной деятельности участников отношений, а придание им необходимой формы — конечный ее результат. В соответствии с избранным способом выражения воли субъекты могут совершать сделки в словесной форме (устной и письменной), или посредством конклюдентных действий, одобряемых одними учеными и отвергаемых другими — см., например: [Фатуев А.А., 1991: 152–155]⁸, или же путем молчания⁹.

Устная сделка может совершаться посредством словесного обмена сообщениями, а также при использовании иных языковых аналогов — жестов (например, при общении глухонемых граждан). В трудовом законодательстве, в отличие от гражданского (ст. 159 ГК РФ), возможность использования

⁸ А.А. Фатуев категорически возражал против конклюдентных действий в трудовых отношениях. Э.Н. Бондаренко, напротив, указывала возможность выражения воли посредством конклюдентных действий в случаях перевода работника без получения письменного согласия работника, но при условии, что он добровольно приступил к выполнению другой работы. Кроме того, она допускала использование наряду с письменной, также и конклюдентной формы заключения трудового договора.

⁹ Молчание также рассматривается как нетипичный способ волеизъявления сторон. Однако в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с бездействием сторон могут связываться определенные юридические последствия. Так, заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника не может влечь правовых последствий, если работник продолжает работу после истечения срока предупреждения, не настаивает на увольнении, а работодатель не расторг трудовой договор (ч. 6 ст. 80 ТК РФ). Особенность молчания как волеизъявления состоит в том, что оно может влечь правовой результат не само по себе, но только в совокупности с иными юридическими фактами положительного и отрицательного характера исходя из той обстановки, в которой совершается сделка.

устной формы сделки напрямую не предусмотрена. С учетом принципа свободы труда, превалирования частноправовых начал в регулировании трудовых отношений сторонам не может быть запрещено облекать соглашения в устную форму. Так, анализ правоприменительной практики показывает, что часто при внесении изменений в трудовой договор допускается достижение устного соглашения, без надлежащего оформления письменного документа. Например, если работник, находясь на обычном режиме работы, предварительно устно согласовал с работодателем изменение характера трудовой деятельности (переход на дистанционный формат работы), начал фактически работать в измененных условиях, а работодатель в связи с этим явно не выразил возражения, то устное соглашение необходимо квалифицировать как изменение условий трудового договора, совершенное в надлежащей форме, и в случае отсутствия дополнительного соглашения к трудовому договору¹⁰.

В трудовом праве не урегулирован момент совершения сделки в устной форме. Так, двусторонняя трудовая сделка может считаться заключенной, если другая сторона в ответ на устное предложение немедленно заявила о его принятии (если иной срок прямо не указан в самом предложении). Устная односторонняя трудовая сделка считается совершенной, если волеизъявление, содержащее все необходимые условия, доведено до адресата.

Проблема допустимости использования устной формы сделки в трудовом праве не может иметь однозначного решения. С учетом императивного характера отдельных норм трудового права, индивидуальных особенностей режима конкретной трудовой сделки, фактических обстоятельств ее совершения, поведения субъектов трудового права и необходимости защиты слабой стороны трудового отношения (работника) уместно различать сделки, устная форма которых объективно дозволена действующим правопорядком (например, правила внутреннего трудового распорядка устанавливают возможность совершения устных сделок работника и работодателя в процессе разрешения неотложных правовых и технологических вопросов организации труда); сделки, устная форма которых является объективно недопустимой (устный договор о полной материальной ответственности не может порождать соответствующих правовых последствий для работника); сделки, устная форма которых противоречит законодательству, но в интересах конкретных лиц может порождать необходимые права и обязанности в данной ситуации (неоформленный надлежащим образом трудовой договор, устное соглашение о поручении работнику дополнительной работы с его согласия должны порождать правовые последствия, когда это направлено к выгоде работника).

¹⁰ См.: Определение Верховного Суда РФ от 16.09.2019 N 5-КГ19-106 // СПС КонсультантПлюс.

В зависимости от фактического поведения сторон в процессе совершения устной сделки в социально-трудовой сфере можно выделить: сделки, совершаемые субъектами непосредственно друг с другом, при общении и непосредственном контакте друг с другом (моменты передачи и принятия адресатом информации как правило совпадают). В этой группе можно также вычленить группу сделок, совершаемых с использованием технических средств в качестве передатчика информации и привлечением для этого третьих лиц (например, оператора связи при оказании услуг телефонной связи и Интернет-доступа); сделки, совершаемые с использованием технических средств в качестве материальных носителей языковой информации (аудио- и видеозапись). Моменты выражения воли одним участником и ее принятие другой стороной могут не совпадать.

Порядок совершения сделки может влиять на процесс установления фактов совершения сделки и ее условий. Так, в случае устного волеизъявления сторон вполне возможно использование свидетельских показаний, объяснений сторон и третьих лиц. Привлечение третьих лиц в процессе совершения сделки позволяет ставить перед судом вопрос о подтверждении факта оказания субъектам соответствующих услуг в момент совершения сделки, а также возможном искажении воли при ее выражении (при возможных технических неисправностях). При направлении работодателю видео- или аудиозаписи, подтверждающей совершение субъектом трудовой сделки (например, обращения дистанционного работника об увольнении по собственному желанию) суд в силу ст. 55, 59, 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные законодательством. Вместе с тем в соответствии со ст. 77 ГПК РФ лицо, представляющее аудио- и (или) видеозаписи на электронном или ином носителе и ссылающееся на нее в качестве доказательства, обязано указать, когда, кем и в каких условиях осуществлялись записи.

В целом в действующем трудовом праве работодателю или работнику, не запрещено ссылаться на условия сделки, оформленной устно (в том числе посредством видео- или аудиозаписи)¹¹, однако данные лица несут неблагоприятные правовые риски индивидуальной оценки судом таких доказательств как недопустимых, недостоверных и недостаточных применительно к фактическим обстоятельствам дела. Таким образом, правовой режим устных трудовых сделок можно охарактеризовать как не запрещенный нор-

¹¹ В частности, п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» устанавливает допустимость использования подобного рода доказательств при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения // СПС КонсультантПлюс.

мами трудового права, но не определенный по содержанию. С учетом разнообразия правовых ситуаций органы по рассмотрению трудовых споров вправе (но не обязаны) признавать юридическую силу за трудовыми сделками, совершенными в устной форме.

К особой разновидности трудовых сделок с точки зрения формы следует отнести судебные мировые сделки, совершаемые в социально-трудовой сфере; подробнее см.: [Гурвич М.А., 1975: 125]. Мировое соглашение в трудовом праве — особая процессуальная сделка, урегулированная нормами ГПК РФ и предусматривающая условия прекращения производства по гражданскому делу в рамках примирительных процедур при рассмотрении индивидуального трудового спора. Специфика содержания таких сделок состоит в том, что они должны соответствовать не только требованиям трудового, но и процессуального законодательства (касаться предмета рассматриваемого спора и не нарушать прав и интересов третьих лиц). Данные сделки совершаются на любой стадии гражданского процесса, порождают права и обязанности только при условии утверждения их судом и до указанного момента не влекут указанных в них правовых последствий. Возникновение правовых последствий из данной сделки возможно в результате последовательного наступления совокупности фактов — заключения участниками процесса сделки и утверждения судом.

В отличие от свободно совершаемых сделок, мировое соглашение, влечет не только установленные в нем материальные, но и процессуальные последствия (распределение судебных расходов, невозможность повторного обращения в суд по тому же спору, особый механизм принудительного исполнения). Соглашение, будучи утвержденным судом, не может быть изменено или расторгнуто в одностороннем порядке и по соглашению его сторон в общем порядке. В силу действующего законодательства оспаривание, отмена или изменение соглашения возможны только при обжаловании в установленном порядке судебного акта, которым оно утверждено¹². Особая форма мировой сделки обуславливает ее субъектный состав и содержание. Так, сторонами сделки могут быть только участники гражданского процесса, а предметом указанной сделки не могут быть действия, относящиеся к компетенции иных лиц (например, судебное признание трудовой сделки недействительной).

Вместе с тем, использование особой процессуальной формы совершения трудовых сделок должно быть основано не просто на общих правах и обя-

¹² Как исключение после возбуждения исполнительного производства сторонами допускается заключение нового мирового соглашения, в том числе изменяющего условия ранее утвержденного посредством предоставления отсрочки или рассрочки исполнения. Вместе с тем, дискуссионным является правовой режим первоначального мирового соглашения: в каком порядке утрачивается его юридическая сила и исполнимость? Резонно считать новое соглашение изменяющим содержание предшествующего.

занностях участников процесса, но и на дополнительных гарантиях, которые могут быть предоставлены с учетом отраслевой специфики трудового права. Так, работникам должно быть предоставлено особое правомочие требовать отмены состоявшегося мирового соглашения и перехода к рассмотрению дела в общем порядке в тех случаях, когда его принудительное исполнение стало невозможным по обстоятельствам, за которые работник не отвечает.

Действующее законодательство практически не регламентирует нотариальной формы сделок в социально-трудовой сфере, за исключением возможности нотариального удостоверения доверенностей на получение заработной платы работника или медиативного соглашения, имеющего силу исполнительного документа и достигнутого сторонами в результате процедуры медиации, проведенной без передачи индивидуального трудового спора на рассмотрение суда; см. ч. 5 ст. 12 Федерального закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», а также: [Иванова Е. А., 2020: 6–9]; [Погосян Е. В., 2020: 10–11]¹³.

Таким образом, трудовое право закрепляет только добровольное (но не обязательное) нотариальное удостоверение сделок, прямо предусмотренных законом. Закон не устанавливает специальных правовых последствий в тех случаях, когда не соблюдена нотариальная форма сделки, предусмотренная соглашением сторон. В свете особой роли нотариально удостоверенных документов в доказательственном процессе (ч. 5 ст. 61 ГПК РФ) полагаем, что законодатель должен гарантировать субъектам трудовых отношений возможность нотариального удостоверения по их инициативе любых сделок, составляемых в форме одного документа, подписанного сторонами, без отнесения необходимых для этого расходов на работников.

3. Субъекты сделок в трудовом праве

Являясь производным от общеправового термина «субъект права»¹⁴, понятие субъекта сделки также относится к числу многоаспектных в юриди-

¹³ В современной доктрине медиативным соглашениям и их нотариальному удостоверению уделено достаточное внимание. Тезис, что нотариальное удостоверение медиативного соглашения означает активное участие нотариуса в сделке и в формировании воли сторон соглашения, является спорным. Классическое понятие сделки как действий лиц, непосредственно выражающих свою волю, не позволяет согласиться с указанным мнением. Нотариус может рассматриваться только как лицо, оказывающее содействие в реализации прав и интересов сторон сделки, в связи с чем его воля не может иметь специального значения при определении содержания сделки.

¹⁴ В теории права под субъектами обычно понимаются физические или юридические лица, обладающие правосубъектностью (граждане, организации, общественные образова-

ческой науке [Алексеев С.С., 1993: 86]. Субъект трудовой сделки — индивидуализированное лицо, являющееся участником конкретных отношений (понятие в субъективном смысле), а также элемент субъективного состава сделки, представленный заранее неопределенным лицом, которое в силу присущих ему свойств потенциально способно быть участником сделки (понятие в объективном смысле).

Нормативные требования к субъектам трудовых сделок должны учитывать материальные, процедурные и процессуальные предпосылки и способности участия сторон в социально-трудовой сфере. Материальный элемент правосубъектности в зависимости от вида субъекта состоит в возможности непосредственной реализации участником отношений производственных (фактических), представительских или управленческих задач в сфере единоличного зависимого труда, процедурный — регламентирует интеллектуальную и волевою способность лица совершать необходимые последовательные действия и фиксировать накопленный состав элементов в юридический факт, способный породить правовой результат, процессуальный тесным образом связан с признанием за соответствующими субъектами возможностей защиты в юрисдикционной и неюрисдикционной формах своего права на совершение односторонних и двусторонних трудовых сделок. Правовой анализ юридической литературы, а также норм о порядке совершения отдельных разновидностей трудовых сделок позволяет прийти к выводу, что трудовая правосубъектность должна быть раскрыта обособленно применительно к основным участникам трудовых отношений — работнику и работодателю.

В соответствии с традиционным подходом теории сделок правосубъектность физических лиц рассматривается в контексте составляющих ее частей — право- и дееспособности (с позиций гражданско-правового регулирования). Дееспособность физического лица как стороны сделки традиционно оценивается с точки зрения совокупности двух фактов — достижения определенного возраста и психического здоровья, достаточного для возникновения правовых последствий из совершенной сделки; отношение ученых-трудовиков к данной проблеме неоднозначно; подробнее см.: [Александров Н.Г., 1948: 186]; [Маврин С.П., 1996: 314]¹⁵. Подобный подход находит применение отчасти и в трудовом праве. Например, малолетнее лицо

ния), которые могут быть носителями прав и обязанностей, участвовать в правовых отношениях.

¹⁵ Точнее сказать, дееспособность физического лица связана не только с наличием психического здоровья, но и с отсутствием отрицательного факта — вступившим в законную силу решением суда о признании гражданина недееспособным. Отношение ученых-трудовиков к указанной проблеме неоднозначно.

(не достигшее возраста 14 лет) на стороне работника не может своими действиями одновременно приобретать и реализовывать права и обязанности, вытекающие из трудового договора. С одной стороны, указанные граждане имеют право в определенных случаях быть участниками трудовых отношений, но, с другой, их самостоятельное поведение при совершении трудового договора (сделки) может быть лишено правоустанавливающего эффекта. В таких ситуациях происходит объективное расщепление правосубъектности физического лица на право- и дееспособность.

Недееспособность работника при совершении трудовой сделки также имеет отраслевую специфику. Трудовое законодательство не содержит запрета на заключение трудовых договоров (и как следствие иных трудовых сделок) с работниками, признанными недееспособными, кроме специальных случаев, прямо предусмотренных законом. Таким образом, исключения носят индивидуальный характер, а позиция законодателя основана на признании права на труд как неотъемлемого (естественного) права человека, независимо от правового статуса и психофизиологического состояния индивида¹⁶. Лица с ограниченными возможностями физического и психического здоровья традиционно рассматриваются национальным и международным правопорядком как особая группа, обладающая повышенной правовой защитой в сфере труда. Так, в соответствии с п. 1 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Судебная практика также исходит из недопустимости признания ничтожными трудовых договоров, заключенных недееспособными работниками, поскольку трудовое законодательство не содержит подобных ограничений прав граждан; см., например: [Волкова М. А., 2020: 17–21]; [Яворчук Н., Литвинова И., 2013: 25–29]¹⁷.

Следовательно, совершение трудовых сделок работниками, являющимися недееспособными лицами, не может рассматриваться как основание их незаконности. Однако в отдельных случаях, когда дееспособность стороны

¹⁶ В литературе устойчиво мнение: именно трудотерапия является эффективной мерой медицинской и социальной реабилитации лиц с психическими отклонениями.

¹⁷ Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 N 13-В10-2 // СПС КонсультантПлюс. М.А. Волкова подчеркивает, что «если трактовать Определение ВС РФ от 23 апреля 2010 N 13-В10-2 расширительно, можно предположить, что правила привлечения к материальной ответственности, установленные ТК РФ, будут применяться к недееспособным работникам наравне с остальными». С подобной позицией о возможности недееспособных лиц быть субъектами самых разнообразных трудовых сделок (в том числе и договоров о материальной ответственности) следует согласиться.

является квалифицирующим признаком трудовой сделки в силу специального указания закона (в частности, ст. 331 ТК РФ гласит, что к педагогической деятельности не допускаются недееспособные лица; ст. 22 Закона РФ «О государственной тайне» в качестве основания для отказа в допуске к работе, связанной с государственной тайной, указана недееспособность или ограничение дееспособности гражданина на основании вступившего в законную силу решения суда). Нарушения установленного порядка совершения сделки (например, заключение трудового договора с недееспособным лицом) рассматривается как недопустимое и должно влечь прекращение действия договора по соответствующему основанию (например, по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

С точки зрения достижения возраста как элемента дееспособности стороны трудовой сделки необходимо отметить, что действующее трудовое законодательство также не содержит комплексного регулирования данной проблемы. Статьей 63 ТК РФ закреплено правило, что трудовой договор можно заключать с работником, достигшим 16 лет, однако в определенных ситуациях допускается заключение договора и до достижения этого возраста (но не ранее достижения ребенком 14 лет). Нарушения порядка совершения трудовой сделки с несовершеннолетними лицами по смыслу закона не позволяет законодателю признавать такую сделку как самостоятельный юридический факт, в связи с чем суд вправе признать иное основание возникновения трудовых отношений, когда трудовой договор считается заключенным со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Действующее законодательство, подробно регулируя порядок заключения трудовых договоров, недостаточное внимание уделяет совершению несовершеннолетними лицами трудовых сделок, являющихся основаниями прекращения или изменения трудовых прав и обязанностей [Циндяйкина Е.П., 2003: 7–11]¹⁸.

Нынешний порядок совершения всех правоизменяющих трудовых сделок без согласия лиц, участвующих в защите прав несовершеннолетних, не всегда обоснован. Полагаем, что согласие и разрешение третьих лиц нужно признать необходимым условием для заключения отдельных трудовых сделок в случаях, если их изменение, во-первых, способно существенно увеличить объем и содержание обязанностей несовершеннолетнего лица (например, в сравнении с условиями ранее выданных согласия законного представителя несовершеннолетнего или разрешения органа опеки и попе-

¹⁸ Ряд ученых полагают, что при регулировании подобного рода отношений необходимо применять специальные нормативные положения, содержащиеся в ст. 63 и главе 42 ТК РФ об особенностях заключения трудового договора и режима труда несовершеннолетних лиц.

чительства¹⁹) и, во-вторых, негативно отразиться на интересах ребенка и его родителей²⁰. При этом в последнем случае речь идет не только о физическом здоровье несовершеннолетнего, но и о влиянии предстоящих изменений на психо-эмоциональное развитие ребенка, на его возможность продолжать обучение, участвовать в реализации своих интересов и иных социально-значимых функций в семье и в обществе (общаться со сверстниками, родителями и иными членами семьи, посещать специализированные занятия, кружки, секции, культурно-зрелищные мероприятия).

Многообразие обстоятельств совершения трудовых сделок в практической плоскости позволяет сделать вывод, что общая дееспособность в связи с публичной составляющей трудового права, как правило, подчинена достижению специальных целей и задач нормативного регулирования (ст. 1 ТК РФ). В связи с этим научный и практический интерес представляет специальная трудовая сделкоспособность как способность лица к совершению сделки строго определенного вида, в том числе для выполнения конкретных работ или замещения определенной должности. Специальная сделкоспособность всегда имеет свои особенности, поскольку она основана на особых личных свойствах физического лица, имеющих существенное значение для определенного типа и вида сделки [Зайцева О.Б., 2008: 12]. В качестве элементов, характеризующих специальную сделкоспособность, могут рассматриваться отдельные отрицательные или положительные юридически значимые обстоятельства, непосредственно относящиеся к субъекту сделки.

Поскольку и общая, и специальная сделкоспособность (как элемент состава сделки, характеризующий способность лица совершить сделку) должна быть соотнесена с факторами, относящимися к отдельному лицу, целесообразно также выделить и индивидуальную сделкоспособность — как допускаемую всей совокупностью элементов механизма правового регули-

¹⁹ В соответствии со ст. 63 ТК РФ в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. Поскольку трудовое законодательство прямо не устанавливает специальных требований к содержанию согласия родителей, опекунов и попечителей, даваемых ими при заключении трудовых договоров с детьми, в силу аналогии закона применительно к ст. 63 ТК РФ законные представители также вправе при совершении согласия также указывать условия его выдачи. Правовое значение согласия состоит в том, что изменение условий, на которых оно было выдано первоначально, презюмируется (пока не доказано обратное) как существенное и нарушающее права и охраняемые интересы работника.

²⁰ Следует согласиться, что вопрос об имущественных последствиях трудовой деятельности ребенка — субсидиарной ответственности родителей за материальный вред, причиненный несовершеннолетним работником, образует пока перспективу научных исследований. В то же время в рамках отношений неимущественного характера трудовая деятельность несовершеннолетнего способна негативно влиять на воспитательные и надзорные функции законных представителей.

рования трудовых отношений возможность к совершению определенной сделки данным лицом, с учетом имеющихся у него ограничений и преимуществ индивидуального свойства.

Юридическое лицо принимает права и обязанности, а также совершает трудовые сделки через свои органы. Цели деятельности юридического лица, в том числе его участие в трудовых отношениях, закреплены специальными нормами гражданского права о правосубъектности юридических лиц, трудовым законодательством, а также учредительными документами. В частности, ст. 20 ТК РФ устанавливает, что осуществление прав и обязанностей работодателей-юридических лиц в трудовых отношениях возлагается на органы управления или иных лиц в соответствии с нормативно-правовыми актами и учредительными документами²¹.

Ввиду того, что воля юридического лица при совершении трудовой сделки фактически выражается иным лицом, необходимо поставить и решить вопрос о превышении или отсутствии полномочий должностных лиц при совершении трудовых сделок. Законодательно данная проблема отчасти решена в отношении таких сделок, как трудовой договор. Так, ст. 16 ТК РФ предусмотрено, что фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается, а в ст. 57 ТК РФ установлено, что трудовой договор должен содержать указание на сведения о представителе работодателя, подписавшем

²¹ В трудовом законодательстве отсутствуют нормативно обозначенные положения о правосубъектности работодателя-юридического лица. Вместе с тем в доктрине есть обоснованное мнение о необходимости выделения работодательской правосубъектности, отличной от гражданско-правовой правосубъектности юридического лица. Н.Г. Александров был сторонником выделения общей (т.е. способности предоставления работы вне зависимости от видов деятельности, закрепленных учредительными документами) и специальной работодательской правосубъектности, при которой «юридические лица способны приглашать работников тех категорий, которые необходимы для осуществления управленческих или признанных государством задач юридического лица». В трудовых сделках, в отличие от гражданско-правовых, ограничение правоспособности, по общему правилу, не может влиять на юридическую силу состоявшихся сделок, когда стороны не злоупотребляют правом на ее совершение, а также не нарушают права и охраняемые законом интересы третьих лиц, публичные интересы. В этих случаях в интересах одной из сторон (как правило, «слабой» — работника при заключении трудового договора) правовые последствия трудовой сделки должны быть сохранены. Однако выход за пределы специальной правосубъектности, допущенный уполномоченным лицом при совершении сделки, может стать основанием для его привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности. В тех случаях, когда сохранение трудовой сделки фактически повлекло или может повлечь существенное нарушение баланса частных и публичных интересов (исходя из целей регулирования, предусмотренных ст. 1 ТК РФ), закон должен предусмотреть адекватный механизм прекращения действия такой сделки посредством признания ее недействительной или ее расторжения. Таким образом, полагаем необходимым придерживаться концепции общей сделкоспособности у работодателя-юридического лица.

трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями. Таким образом, нормы трудового права напрямую не предусматривают правовых последствий заключения трудового договора неуполномоченным представителем работодателя, однако не препятствуют сторонам признавать ранее возникшие отношения трудовыми (ст. 67.1 ТК РФ).

Следует предположить, что в целом законодатель не должен признавать законными трудовые сделки, заключенные неуполномоченными лицами, поскольку в них непосредственно не выражается воля стороны (в силу специфики отраслевого регулирования институт одобрения трудовых сделок, совершенных неуполномоченными лицами, нормами трудового права напрямую не закреплен). Правовые последствия заключения таких сделок не могут быть однообразными, зависят от правового режима конкретной сделки, а также совокупности объективных и субъективных факторов — фактических обстоятельств совершения сделки. Так, фактическое заключение трудового договора неуполномоченным лицом на стороне работодателем не порождает правовых последствий для его сторон. Однако это не является препятствием для возникновения отношений из факта допущения к работе работника неуполномоченным представителем работодателя и оплаты фактически выполненной работы (ст. 67.1 ТК РФ).

Издание приказа о прекращении трудового договора неуполномоченным представителем работодателя (в случае увольнения работника по инициативе работодателя) также не порождает соответствующих последствий для сторон трудовых отношений и создает правовые последствия в виде необходимости восстановления работника на работе и оплате времени вынужденного прогула, в соответствии со специальными нормами о защите трудовых прав²². Договор о материальной ответственности, совершенный неуполномоченным представителем работодателя, также не порождает правовых последствий для работника. Привлечение работника к ответственности согласно его условиям влечет необходимость восстановления первоначального имущественного положения работника в виде возврата излишне удержанных денежных сумм.

В отдельных случаях фактическое исполнение предусмотренных условий трудовой сделки может свидетельствовать о признании ранее возникших из нее отношений существующими, что, однако, не может означать призна-

²² В то же время сделка работодателя (приказ об увольнении, совершенный неуполномоченным лицом), влекущая прекращение трудового договора вследствие увольнения по собственному желанию работника, не может рассматриваться как не порождающая правовых последствий, поскольку в данной ситуации первостепенное значение отдано воле работника. Волеизъявление работодателя имеет второстепенное значение и рассматривается исключительно как неизбежный этап соблюдения установленной законом процедуры расторжения трудового договора.

ния юридической силы состоявшейся сделки. Так, совершенный неуполномоченным лицом ученический договор в случае фактического исполнения предусмотренных в нем условий в силу повышенной защиты интересов работника не влечет возврата сторон в первоначальное положение, но и не может быть положен в основу возмещения произведенных работодателем затрат на обучение в случаях, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору (ст. 207 ТК РФ).

4. Воля сторон в трудовых сделках

Термин «воля» с одной стороны, он выражает власть, силу и желание одного лица по отношению к другому (происхождение от слова «велеть»), а с другой — меру свободы, независимости и выбора, принадлежащее индивиду [Ожегов С.И., 1985: 82–83].

Правовое значение воли в том, что она является важнейшей первоосновой юридических действий (в том числе существующих в правовой сфере трудовых сделок), которые имеют осознанный характер, выполняются по заранее намеченному плану, обеспечены дополнительными механизмами побуждения (торможения), а также направлены на изменение окружающей обстановки в соответствии с первичным замыслом.

Оценка психо-физиологического статуса личности в трудовом праве имеет особенности и назначение. Гражданско-правовой статус физического лица далеко не всегда определяет содержание трудовой правосубъектности. Волевое усилие в трудовой сделке как особая форма мобилизации физических и психических ресурсов личности может быть рассмотрена как целостная система, образованная такими элементами, как: возникновение побуждения и предварительная постановка цели; обсуждение и выбор мотива; принятие внутреннего (волевого) решения и, наконец, его исполнение [Федотов С.Н., 2005: 37].

Совершению трудовой сделки всегда предшествует осознанная индивидом базовая первопричина — необходимость реального удовлетворения потребностей в социально-трудовой сфере. Именно осознаваемые субъектами различные нужды личного и общественного свойства становятся движущими причинами всех волевых действий, в том числе и трудовых сделок. В правовой сфере потребности индивида или юридического лица преломляются через разнообразные интересы, которые с точки зрения отношения к ним норм права могут иметь законный или незаконный характер. В трудовой сделке первостепенное отражение находит частный интерес индивидуальных или коллективных субъектов трудового права (работников и работода-

телей), публичные интересы в трудовых сделках, как правило, не выражаются, но могут опосредованно затрагиваться.

Невозможность выявления потребностей и опосредующих их интересов в сделке, а также их сознательное искажение не дает достаточных оснований считать данный акт волевым актом-сделкой, к которому допустимо применять установленные законом механизмы защиты (ст. 372 ТК РФ). Например, в случае заключения фиктивных трудовых соглашений, т.е. реально не направленных на разрешение фактических производственных задач, отсутствует первичная, признаваемая законом социально-экономическая потребность, предопределяющая существование сделки. Использование сделочной формы вне связи с каким-либо дозволенным интересом не может рассматриваться законным. В ст. 1 ТК РФ провозглашено, что оптимальное согласование интересов является основной задачей трудового законодательства. Следовательно, защита несуществующего или искаженного интереса также не соответствует его целям.

Важную роль в трудовых сделках отводится и мотивам, которые можно подразделить на конкретизированные (предусмотренные условиями сделки) и неконкретизированные (прямо не закрепленные, но в любом случае устанавливаемые и выводимые из существа сделки). Неконкретизация мотива может иметь важное квалифицирующее значение и определять специальные правовые последствия, предусмотренные законодательством. Например, расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с принятием решения уполномоченным органом управления юридического лица решения о досрочном прекращении трудового договора без указания мотивов определяет специальное основание для увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ и возлагает на работодателя обязанность по выплате работнику соответствующей компенсации в соответствии со ст. 279 ТК РФ²³.

В зависимости от связи мотива с элементами механизма правового воздействия на поведение субъекта сделки необходимо различать мотивы, опосредованные нормативными источниками, опосредованные индивидуальными актами (иными сделками, административными актами, корпоративными решениями и т.д.) и не связанные с таковыми.

²³ См.: п. 9, 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»; Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградского областного, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан»

Положительная реакция законодателя на социально значимый мотив влияет на выполнение всех функций трудового права — регулятивной, охранительной и воспитательной. В частности, обусловленность сделки по увольнению работника, выполняющего воспитательные функции, совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, отражает существующий подход законодателя и общества к этической стороне педагогической деятельности.

Правовое исследование проблем воли связано с неоднозначным подходом в решении вопроса о верном соотношении воли (как чисто психическом моменте) и волеизъявления (как объективном явлении). Первая точка зрения признает приоритет воли над волеизъявлением [Покровский И.А., 1998: 246]. Другая («теория волеизъявления»), напротив, состоит в признании волеизъявления (действия) основой сделок [Агарков М.М., 2012: 218–219]. Согласно третьей позиции, при совершении сделки необходимо сделать акцент на совпадении (соответствии) внутренней воли ее внешнему выражению [Красавчиков О.А., 1958: 98–99].

В трудовом праве ни одна из этих теорий не может быть использована изолированно. Исходя из индивидуальных обстоятельств дела, уполномоченное лицо может сделать акцент на позиции, наиболее отвечающей интересам добросовестной стороны.

Теория волеизъявления имеет явные преимущества для придания стабильности правового регулирования, так как возникновение юридических последствий связывается именно с надлежащим оформлением сделки и внешним соблюдением требований законодательства. Невозможность полного внешнего определения содержания внутренней воли, спорная оценка психических элементов, выявленная в процессе рассмотрения индивидуального трудового спора, могут свидетельствовать в пользу принятия данной теории. Существенный недостаток данного подхода связан с игнорированием воли, в связи с чем лишенные волевой основы действия могут необоснованно попасть под конструкцию сделки.

Приоритет воли может эффективно использоваться на практике в тех ситуациях, когда внешнее выражение воли находится в прямом противоречии с ее сущностью, и интересы правопорядка требуют защиты фактического субъективного интереса работника или работодателя. Например, прекращение трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место²⁴. На практике работодатель может факти-

²⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Феде-

чески использовать механизм сокращения штата работников для увольнения конкретного лица, а впоследствии не лишен возможности восстановить упраздненную должность в штатном расписании и принять на нее другого работника спустя незначительный срок. Следовательно, введение в штатное расписание упраздненной должности и принятие нового работника на эту должность через небольшой промежуток времени после увольнения прежнего работника свидетельствует о том, что в действительности сокращения численности или штата фактически не было. Расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником не может быть признано законным, поскольку на это отсутствует подлинная воля работодателя, несмотря на ее внешне правильное оформление.

Однако и принцип единства воли и волеизъявления не может быть положен в основу регулирования трудовых сделок, поскольку его нарушение не во всех ситуациях способно повлечь утрату юридической силы сделки. Оспаривание сделки по соответствующему основанию может быть только правом, но не обязанностью стороны. Более того, в интересах работника такие «псевдовольевые действия» или отдельные их условия (например, в трудовых сделках, заключенных под влиянием насилия, заблуждения и т.д.) способны порождать предусмотренные в них последствия, поскольку «сделочный механизм» в максимальной степени может отвечать принципам защиты «слабой» или «потерпевшей» стороны. Оценка психического состояния лица, совершившего трудовую сделку, должна признаваться необходимой, если исходя из фактических обстоятельств дела расхождение воли и волеизъявления может стать единственным определяющим фактором для защиты субъективных прав и интересов личности.

Заключение

Понятие состава сделки (как вторичного по отношению к общеправовому — составу юридического факта) должно найти самостоятельное применение при исследовании сделок в трудовом праве. Состав характеризуется совокупностью объективных и субъективных элементов, позволяющих рассматривать совершенное правомерное действие как трудовую сделку. В качестве содержания трудовой сделки выступает совокупность составляющих ее условий. В структурно-функциональном аспекте целесообразно выделять квалифицирующие, индивидуализирующие и инициативные условия.

Форма трудовой сделки, в отличие от гражданско-правовой, самостоятельно не урегулирована. Сложившийся порядок предусматривает, что

форма трудовой сделки может быть закреплена различными источниками регулирования нормативно-правового и индивидуального характера. Трудовая сделка может быть совершена в любой форме, кроме случаев, когда трудовым законодательством, локальными актами работодателя или актами коллективно-договорного регулирования прямо не предусмотрена определенная форма.

Субъект трудовой сделки — это индивидуализированное лицо, являющееся участником конкретных отношений (понятие в субъективном смысле), а также элемент субъективного состава сделки, представленный заранее неопределенным лицом, которое в силу присущих ему свойств потенциально способно быть участником сделки (понятие в объективном смысле). В научном плане целесообразно различать общую, специальную и индивидуальную сделкоспособность. Ограничения в возможности совершения сделок недееспособными лицами, установленные гражданским законодательством, не имеют преопределяющего значения в трудовом праве ввиду специфики отраслевого регулирования.

Разнообразие интересов, потребностей, мотивов, целей участников характеризует волевой компонент в трудовой сделке. Решение вопроса о соотношении воли (как чисто психическом моменте) и волеизъявления (как объективном явлении) применительно к теории трудовых сделок является неоднозначным и определяется конечной целью индивидуального регулирования трудовых отношений.



Список источников

1. Агарков М.М. Избранные труды по гражданскому праву. В 2 т. Т. 1: Социальная ценность частного права и отдельных институтов общей части гражданского права. М.: Статут, 2012. 428 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. 336 с.
3. Алексеев С.С. Государство и право. М.: Юрид. лит., 1993. 175 с.
4. Баринов О.В. Юридические факты в советском трудовом праве: дис. ... к. ю. н. Л., 1980. 190 с.
5. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: Норма, 2015. 192 с.
6. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. 226 с.
7. Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. Петроград.: Academia, 1923. 107 с.
8. Волкова М.А. Соотношение прав работодателя и лица с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья в трудовых отношениях // Социальное и пенсионное право. 2020. № 3. С. 17–21.

9. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Очерк теории. М.: Наука, 1977. 310 с.
10. Гурвич М.А. (ред.) Советский гражданский процесс. М.: Высшая школа, 1975. 399 с.
11. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Юристъ, 1999. 480 с.
12. Ершов В.В., Ершова Е.А. Обычаи трудового права: актуальные общетеоретические и практические проблемы // Российское правосудие. 2013. № 5. С. 67–77.
13. Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 40–43.
14. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. дис. ... д. ю. н. М., 2008. 57 с.
15. Иванова Е.А. Новейшее регулирование института медиативного соглашения в Российской Федерации: нотариальное утверждение // Нотариус. 2020. № 1. С. 6–9.
16. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. М.: Госюриздат, 1958. 184 с.
17. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск: ТГПУ, 1998. 184 с.
18. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 2. Коллективное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
19. Маврин С.П., Пашков А.С., Хохлов Е.Б. (ред.) Курс российского трудового права. Т. 1. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. 573 с.
20. Майфат А.В., Жильцов М.А. Применение норм гражданского права при регулировании трудовых отношений // Вопросы трудового права. 2021. № 10. С. 748–755.
21. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Русский язык, 1985. 797 с.
22. Пашерстник Е.А. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М.: Изд-во АН СССР, 1948. С. 121–273.
23. Пашков А.С. (ред.). Трудовое право России. СПб.: Университетское, 1994. 289 с.
24. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л.: Изд. Ленингр. ун-та, 1966. 188 с.
25. Погосян Е.В. Актуальные вопросы участия нотариуса в удостоверении медиативного соглашения // Нотариус. 2020. № 1. С. 10–11.
26. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М.: Статут, 2003. 349 с.
27. Толстик В.А. Состав юридического факта как разновидность юридической конструкции // Юридическая техника. 2013. № 7. С. 770–776.
28. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. М.: Юрид. лит., 1991. 256 с.
29. Федотов С.Н. Психология эмоций и воли. М.: Московский университет МВД России, 2005. 84 с.
30. Циндяйкина Е.П. Перевод в трудовом праве. М.: Проспект, 2003. 48 с.
31. Черданцев А.Ф. Юридические конструкции, их роль в науке и практике // Правоведение. 1972. № 3. С. 12–19.
32. Яворчук Н., Литвинова И. Недееспособное лицо как работник: что не запрещено, то разрешено // Кадровик. 2013. № 4. С. 25–29.



References

1. Agarkov M.M. (2012) Selected works on civil law. Vol. 1: The social value of private law and individual institutions of the general part of civil law. Moscow: Statut, 428 p. (in Russ.)
2. Aleksandrov N.G. (1948) *Labor relations*. Moscow: USSR Ministry of Justice Press, 336 p. (in Russ.)
3. Alekseev S.S. (1993) State and law. Collected articles. Moscow: Yuridicheskaya literatura, 175 p. (in Russ.)
4. Barinov O.V. (1980) Legal facts in Soviet labor law. Candidate of Juridical Sciences Thesis. Leningrad, 190 p. (in Russ.)
5. Bondarenko E.N. (2015) *Dynamics of labor relationship*. Moscow: Norma, 192 p. (in Russ.)
6. Bondarenko E.N. (2004) *Labor contract as the basis of legal relationship*. Saint Petersburg: Juridical Center Press, 226 p. (in Russ.)
7. Cherdantsev A.F. (1972) Legal constructions, their role in science and practice. *Jurisprudencia* = Jurisprudence, no. 3, pp. 12–19 (in Russ.)
8. Ershov V.V., Ershova E.A. (2013) Labor law customs: theoretical and practical issues. *Rossiyskoe pravosudie* = Russian justice, no. 5, pp. 67–77 (in Russ.)
9. Fatuev A.A. (1991) *Labor law in human life*. Moscow: Juridicheskaya literatura, 256 p. (in Russ.)
10. Fedotov S.N. (2005) Psychology of emotions and will. Textbook. Moscow: University of the Ministry of Internal Affairs, 84 p. (in Russ.)
11. Ginzburg L. Ya (1977) Socialist labor relationship. Outline of theory. Moscow: Nauka, 310 p. (in Russ.)
12. Gusov K.N., Tolkunova V.N. (1999) Labor law of Russia: textbook. Moscow: Jurist, 480 p. (in Russ.)
13. Ivanova E.A. (2020) The latest regulation of the institution of mediation agreement in Russia: notarial approval. *Notarius* = Notary, no. 1, pp. 6–9 (in Russ.)
14. Krasavchikov O.A. (1958) *Legal facts in Soviet civil law*. Moscow: Gosyurizdat, 184 p. (in Russ.)
15. Labor law of Russia: textbook (1994) A.S. Pashkov (ed.). Saint Petersburg: University, 289 p. (in Russ.)
16. Lebedev V.M. (1998) *Labor law: issues of the general part*. Tomsk: University, 184 p. (in Russ.)
17. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (2009) Course of labor law: textbook. Moscow: Statute, 1151 p. (in Russ.)
18. Mayfat A.V., Zhiltsov M.A. (2021) Application of civil law in the regulation of labour relations. *Voprosy trudovogo prava* = Questions of Labor Law, no. 10, pp. 748–755 (in Russ.)
19. Ozhegov S.I. (1985) Explanatory dictionary of the Russian language. Moscow: Russian language, 797 p. (in Russ.)
20. Pasherstnik E.A. (1948) *Concept of remuneration for the work of workers and employees*. Moscow: Academy of Sciences, pp. 121–273 (in Russ.)
21. Pashkov A.S. (1966) *Legal regulation of personnel training and distribution*. Leningrad: University, 188 p. (in Russ.)

22. Pogosyan E.V. (2020) Participation of a notary in certifying mediation agreement. *Notarius* = Notary, no. 1, pp. 10-11 (in Russ.)
23. Pokrovsky I.A. (2003) *Main issues of civil law*. Moscow: Statut, 349 p. (in Russ.)
24. Russian Labor Law Course (1996) Vol. 1. S.P. Mavrin, A.S. Pashkov, E.B. Khokhlov (eds.). Saint Petersburg: University, 573 p. (in Russ.)
25. Soviet civil procedure. Textbook (1975) M.A. Gurvich (ed.). Moscow: Vysshaya shkola, 399 p. (in Russ.)
26. Tolstik V.A. (2013) The composition of a legal fact as a kind of legal structure. *Juridicheskaya tekhnika* = Legal Technology, no. 7, pp. 770–776 (in Russ.)
27. Tsindyaykina E.P. (2003) Translation in labor law: a training manual. Moscow: Prospekt, 48 p. (in Russ.)
28. Varshavsky K.M. (1923) Labor contract under the Labor Code of 1922. Petrograd: Academia, 107 p. (in Russ.)
29. Volkova M.A. (2020) Correlation of the rights of the employer and persons with disabilities or disabilities in labor relations. *Sotsialnoe i pensionnoe pravo* = Social and Pension Law, no. 3, pp. 17–21 (in Russ.)
30. Yavorchuk N., Litvinova I. (2013) Disabled person as an employee: what is not prohibited is allowed. *Kadrovik* = Personnel Officer, no. 4, pp. 25–29 (in Russ.)
31. Zabramnaya E. Yu. (2018) Legal regulation of the labor of minors. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* = Labor law in Russia and abroad, no. 1, pp. 40–43 (in Russ.)
32. Zaitseva O.B. (2008) Labor personality as a legal category and its significance in regulation of labor relations. Doctor of Juridical Sciences Summary. Moscow, 57 p. (in Russ.)

Информация об авторе:

Т.Ю. Лузянин — старший преподаватель.

Information about the author:

T.Yu. Luzyanin — Senior Lecturer.

Статья поступила в редакцию 10.11.2021; одобрена после рецензирования 24.03.2022; принята к публикации 22.04. 2022.

The article was submitted to the editorial office 10.11.2021; approved after reviewing 24.03.2022; accepted for publication 22.04.2022.