

служащих. Одним из основных факторов повышения эффективности функционирования государственного аппарата должно стать изменение отношения к государственным служащим – бывшим сотрудникам силовых структур в части полной и всесторонней их защиты в период после окончания государственной службы.

Многим из «силовых» пенсионеров, быстро продвигающимся по служебной лестнице в госаппарате в силу дисциплины, организаторских способностей, сейчас и в будущем будет доверено решение важных вопросов отраслевого, регионального и общегосударственного значения. Людям, которые во все времена и во всех странах являются «оплотом» государства (бывшие милиционеры, правоохранители, военные, спасатели и др.), верности политико-экономическому курсу, недопустимо отказывать в признании их заслуг на государственной службе. Тем самым государство потенциально теряет поддержку в самой лояльной части общества.

Укрепление государственной службы невозможно без выработки согласованной позиции законодательной и исполнительной власти в части устранения дискриминации в исчислении страхового стажа и стажа государственной службы бывшим военным и сотрудникам правоохранительных органов, вышедшим в отставку с государственной службы. Следует предоставить им право выбора одной государственной пенсии (за службу в «силовых» структурах либо государственную службу).

Служение государству должно обуславливать гарантированное пенсионное обеспечение всем государственным служащим.

УДК 349.227

В.П. Скобелев

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, СОГЛАШЕНИЯ

Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-3) в Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК) были внесены значительные корректировки, вступившие в силу с 28 января 2020 г. Закон № 219-3 существенным образом обновил ТК, отразив в нем направления и тенденции развития современных трудовых отношений, изменения в регулировании данных отношений, произошедшие на уровне иных нормативных правовых актов (прежде

всего законодательного уровня – декретов, указов, законов) и т. д. Вместе с тем многие из имеющихся проблемных вопросов после вступления Закона № 219-3 в силу так и остались неразрешенными, в том числе и вопросы, связанные с недействительностью трудового договора, коллективного договора, соглашения.

Закон № 219-3 практически не затронул норм о недействительности трудового договора и его отдельных условий: произошло лишь некоторое текстуальное уточнение редакций п. 3, 5 ст. 22, п. 1 ч. 1 ст. 23 ТК, а также изменение структурного размещения норм о подведомственности дел о недействительности трудового договора (его отдельных условий) в содержании ст. 241 ТК.

Так, из п. 3 ст. 22 ТК («с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия») исключены слова «вследствие душевной болезни или слабоумия». Содержание п. 5 ст. 22 ТК («с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя)») приведено к следующему варианту: «с лицом в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя)». Пункт 1 ч. 1 ст. 23 ТК дополнен словами «, иными локальными правовыми актами».

Прежде п. 1 ч. 1 ст. 241 ТК предусматривал, что в суде рассматриваются трудовые споры по заявлению «о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 настоящего Кодекса». Неудачность подобного регулирования состояла в том, что, во-первых, данная норма упускала из виду споры о недействительности отдельных условий трудового договора, во-вторых, находилась в ч. 1 ст. 241 ТК, имеющей отношение к спорам, которые до обращения в суд рассматривались (или подлежали рассмотрению) в комиссии по трудовым спорам.

Закон № 219-3 исключил упомянутую норму из ч. 1 ст. 241 ТК, одновременно дополнив ч. 2 ст. 241 ТК (она посвящена спорам, рассматриваемым по заявлениям непосредственно в суде) двумя новыми пунктами: «7) работников о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 настоящего Кодекса» и «8) работников о недействительности отдельных условий трудового договора в случаях, предусмотренных частью первой статьи 23 настоящего Кодекса». Редакции новых пунктов тоже не вполне приемлемы, так как по их буквальному смыслу получается, что с требованием о недействительности трудового договора или его отдельных условий в суд может обратиться только работник, хотя в ч. 2 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда

Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» совершенно правильно разъяснено, что требование о признании трудового договора недействительным вправе заявить и наниматель (примечательно, что подобной неточности не было в прежней норме п. 1 ч. 1 ст. 241 ТК).

Стоит отметить, что одними из основных вопросов о недействительности трудового договора являются: в чем должны заключаться последствия недействительности трудового договора (в том числе, насколько они отличны от последствий расторжения последнего) и каким образом должно происходить наступление (применение) данных последствий? К сожалению, трудовое законодательство на этот счет почти не содержит никаких предписаний, а отечественные исследователи, не уделяя должного внимания данной проблематике, увлекаются рассмотрением (толкованием) преимущественно оснований недействительности трудового договора.

Проводя параллели с гражданским правом, которое дифференцирует недействительные договоры на ничтожные и оспоримые (ст. 167 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК)), в отношении недействительного трудового договора весьма сложно сказать, является он оспоримым или ничтожным феноменом. В абз. 1 ст. 22 ТК («Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения...») и в абз. 1 ч. 1 ст. 23 ТК («Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они...») законодателем используются словесные обороты, из которых невозможно однозначно понять, кем именно трудовой договор (его отдельные условия) признается недействительным: то ли трудовой договор (его отдельные условия) признается таковым в соответствующих случаях по велению законодателя (т. е. является недействительным изначально и априори в силу закона или, другими словами, ничтожен), то ли подразумевается признание трудового договора (его отдельных условий) недействительным по решению юрисдикционного органа (а значит, трудовой договор – оспоримое явление).

Разница между вариантами толкования вполне очевидна. Если мы исходим из того, что трудовой договор (его отдельные условия), при заключении которого имели место названные в ст. 22, 23 ТК события, является оспоримым, то до момента вынесения юрисдикционным органом соответствующего решения (если, конечно, это вообще произойдет) такой договор будет считаться доброкачественным юридическим актом и порождать все необходимые правовые последствия. Если же трудовой договор (его отдельные условия) мы квалифицируем ничтожным, то

фактически это будет означать, что любой субъект (в том числе сами стороны такого договора, проверяющие нанимателя государственные органы и т. д.) вправе констатировать отсутствие у трудового договора (его отдельных условий) с момента его заключения каких-либо последствий и исходя из этой констатации определять свое дальнейшее поведение. Кстати, в литературе по этому поводу единство мнений отсутствует, некоторые белорусские авторы пишут об оспоримости недействительного трудового договора (Т.Э. Шпилевская), другие – о его ничтожности (по крайней мере, по некоторым из указанных в ст. 22 ТК основаниям, в частности, если он был заключен как мнимый) (Р.И. Филипчик).

Далее, согласно п. 2 ст. 168 ГК при недействительности гражданско-правового договора каждая сторона обязана возвратить другой все полученное по договору, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре – возместить его стоимость в деньгах. Возникает вопрос: применимы ли эти последствия в случае недействительности трудового договора (его отдельных условий), в том числе, какова судьба выплаченной нанимателем заработной платы и иных произведенных им на работника затрат? В ч. 3 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» указано, что «если трудовой договор признан недействительным, заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату, в том числе и при признании трудового договора недействительным по п. 1 ст. 22 ТК». Отметим, однако, что, во-первых, приведенное разъяснение касается только заработной платы и ничего не говорит о предусмотренных трудовым законодательством компенсационных выплатах (за неиспользованный отпуск и т. п.). Во-вторых, к компетенции высшей судебной инстанции относится толкование (дальнейшее развитие) лишь уже имеющихся норм, а не введение совершенно новых правовых предписаний, тем более что столь серьезный вопрос должен регламентироваться на уровне законодательного, а не подзаконного акта.

Не менее значимы и остальные проблемы, касающиеся последствий недействительности трудового договора (его отдельных условий): имеет ли работник право требовать от нанимателя возмещения понесенных в связи с работой убытков (например, возврата произведенных нанимателем из заработной платы удержаний, компенсации расходов, связанных с использованием работником в ходе осуществления своих трудовых обязанностей личного автотранспорта и т. д.); будет ли увечье, которое работник получил у нанимателя, признаваться несчастным случаем на

производстве (с последующей выплатой работнику соответствующего страхового возмещения, а если выплаты уже были назначены, то не послужит ли признание трудового договора недействительным основанием для прекращения будущих выплат и даже для возврата уже произведенных); может ли наниматель требовать от работника возмещения вреда, причиненного последним при исполнении трудовых обязанностей; допустимо ли работу по недействительному трудовому договору включать в трудовой стаж, необходимый для получения пенсии; вправе ли суд отказать в иске, если основания для недействительности трудового договора к моменту рассмотрения дела отпали (например, трудовой договор из мнимого трансформировался в реальный (п. 2 ст. 22 ТК) или от законного представителя получено согласие на заключение трудового договора с несовершеннолетним (п. 5 ст. 22 ТК)). Очевидно, что ответы на все перечисленные непростые вопросы должны быть даны в ТК, причем с учетом социальной направленности трудового законодательства последствия недействительности трудового договора, на наш взгляд, должны быть менее жесткими, чем при недействительности гражданско-правового договора.

Переходя к вопросам недействительности коллективного договора, соглашения, обратим внимание на норму ч. 1 ст. 362 ТК: «Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными». Как видим, законодатель допускает недействительность только отдельных условий коллективного договора, соглашения, но не коллективного договора, соглашения в целом. При этом возникает закономерный вопрос: соответствующие недействительные условия являются оспоримыми или ничтожными? Если оспоримыми, то следующий вопрос заключается в том, какой государственный орган компетентен признавать недействительными условия коллективного договора, соглашения? По логике таким органом должен быть суд общей юрисдикции. Однако проблема в том, что правоприменительная практика стоит на позициях: никакие коллективные трудовые споры судам общей юрисдикции не подведомственны (хотя работники периодически заявляют в суды требования о признании отдельных условий коллективных договоров недействительными, см., например, «Спор по заявлению работника об отмене локального нормативного правового акта суду неподведомствен» [извлечение из ответа Верховного Суда Республики Беларусь на надзорную жалобу] // Судовы веснік. – 2012. – № 3. – С. 56).

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Актуальность проблематики личных неимущественных прав в трудовых отношениях неуклонно возрастает. Подтверждением тому и одновременно причиной служит целый ряд обстоятельств. Общеизвестным является тот факт, что изначально теоретические и прикладные аспекты данной категории разрабатывались в рамках науки и отрасли гражданского права: были сформулированы и законодательно адаптированы их основополагающие понятия, квалификационные признаки, система, виды и т. д. Однако, несмотря на это, можно утверждать, что трудовое право также в значительной мере наполнено личностным, неимущественным компонентом, в размерах несколько не уступающих гражданскому праву.

Обратимся в тезисной форме к истории вопроса. Так, попытку адаптировать данную правовую категорию в трудовых отношениях предпринимались еще в советский период науки и отрасли трудового права. Одной из первых следует отметить работу М.И. Бару «Охрана трудовой чести по советскому законодательству», которая была выпущена в свет еще в 1966 г. Указанные вопросы опосредованно затрагивались также в трудах, посвященных проблемам трудового правоотношения, при определении их квалификационных элементов (признаков). Например, Л.Я. Гинцбург в монографии 1977 г. «Социалистическое трудовое правоотношение» выделял наряду с имущественным и авторитарным личным элементом, О.В. Смирнов в статье 1988 г. «Концепция единого трудового правоотношения» указывал на организационный, материальный и личный элементы.

В контексте рассматриваемой проблематики следует также упомянуть и об объекте трудового правоотношения. В той или иной степени большинство исследователей придерживаются мнения, согласно которому это общественные отношения в сфере организации и применения наемного труда. Однако, как известно, трудовая деятельность имеет место и может рассматриваться в разрезе гражданско-правовых обязательств, таких как подряд, возмездное оказание услуг и целый ряд других. Но в рамках трудового права она имеет гораздо более личностный характер, о чем ряд авторов справедливо отмечали в литературных источниках. Основные положения сводятся к тому, что труд неразрывно связан с личностью работника, в связи с чем уже, как минимум, во второй половине XIX в. считалось неправильным рассматривать труд