

УДК 342.734

С.А. Осетров*

ФИКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В статье рассматриваются отдельные правоприменительные проблемы признания недействительности трудовых договоров. Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит института признания недействительным трудового договора. Вместе с тем в судебной практике факты фиктивности трудовых отношений могут быть положены в основу различных решений, в том числе касающихся привлечения к уголовной ответственности. Делается вывод о необходимости введения в трудовое законодательство положений, позволяющих применять последствия недействительности трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, фиктивное трудоустройство, недействительность трудового договора, последствия недействительности трудовых отношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации, обеспечивая регулирование трудовых и связанных с ними отношений, закрепляет целый ряд специфических правовых средств и институтов, направленных на разрешение трудовых споров. Вместе с тем инструментарий трудового законодательства в этом смысле не в полной мере обеспечивает разрешение всего спектра правовых споров, возникающих в практической деятельности предприятий и организаций. Одним из таких явлений, оценка которого трудовым законодательством не дается, является фиктивный трудовой договор.

Само понятие фиктивного трудового договора в Трудовом кодексе Российской Федерации не приводится, равно как и отсутствует данное понятие в иных нормативных актах. В числе правовых документов, в которых встречается понятие фиктивного трудового договора, можно привести постановление пленума Верховного Суда СССР от 11.07.1972 г. № 4 «О судебной практике по делам о хищениях государственного и общественного имущества», в пункте 8 которого указано, что обращение в свою собственность государственных и общественных средств по заведомо фиктивным трудовым соглашениям или иным договорам под видом заработной платы за работу или услуги, которые фактически не выполнялись или были выполнены не в полном объеме, совершенное по сговору между должностным лицом и другими лицами, заключившими эту сделку, должно квалифицироваться как хищение социалистического имущества, за которое несут ответственность как должностные, так и частные лица, участвовавшие в сговоре и получившие эти средства [1]. Кроме того, указание на наличие фиктивных трудовых договоров встречается в Рекомендациях по осуществлению контрольной работы за расходованием средств на управление, направленных письмом Министерства финансов Российской Федерации от 16.05.1995 г. № 14-03-01, в которых обращается внимание на необходимость проверки правильности выплаты заработной платы сторонним лицам за выполненный объем работ в соответствии с

* © Осетров С.А., 2016

Осетров Сергей Анатольевич (sergey-lupus@mail.ru), кафедра государственного и административного права, Самарский университет, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

действующими нормами и расценками, а также на необходимость проверки случаев выплаты им сумм по фиктивным трудовым соглашениям и нарядам.

Необходимо отметить, что указанные документы свидетельствуют об актуальности такого явления как фиктивное трудоустройство, прежде всего, в сфере расходования государственных финансов, где данное явление может быть использовано в качестве механизма хищения бюджетных средств.

Как же охарактеризовать фиктивное трудоустройство? Представляется, что под фиктивным трудоустройством и, следовательно, фиктивным трудовым договором, следует понимать оформление трудовых отношений без цели создания или регулирования данных отношений. Целью же данного фиктивного оформления может быть, в том числе хищение средств, завуалированное взяточничество, занижение налогооблагаемой базы организации, создание условий для получения разного рода социальных выплат и иные. Следовательно, в случае нарушения прав и интересов граждан и организаций фактами фиктивного трудоустройства возникает необходимость прибегнуть к правовым средствам оценки фиктивности соответствующих трудовых договоров и применить последствия недействительности.

Вместе с тем положения трудового законодательства не содержат легального механизма признания данных отношений недействительными (даже в случае признания трудовых отношений фиктивными в рамках уголовного судопроизводства). В Трудовом кодексе Российской Федерации институт недействительности применяется лишь в отношении недействительности условий ученического договора, которые противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации, коллективному договору и соглашениям и, как следствие, соответствующие условия не подлежат применению (статья 206 Трудового кодекса Российской Федерации [2]). Статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации также определено, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. В то же время каких-либо требований о возможности признания недействительными либо отдельных положений трудовых договоров, либо трудовых договоров в целом в Трудовом кодексе Российской Федерации не содержится. Косвенно связаны с проблемой недействительности те положения трудового законодательства, которые устанавливают различные запреты в сфере труда. Однако на этот случай статьей 84 Трудового кодекса России определены особые основания прекращения трудового договора, в случае, если нарушение соответствующих правил исключает возможность продолжения работы. Вместе с тем соответствующие положения трудового законодательства описывают ситуации реального привлечения к работе работника и не могут быть применены к фиктивным трудовым договорам, в рамках которых не осуществляется выполнение трудовых функций работниками. Вполне естественно, что признать недействительным трудовой договор с реально работающим человеком и применить последствия недействительности в виде реституции к таким отношениям весьма затруднительно (если вообще возможно), однако как поступить в случае с фиктивным оформлением трудовых отношений или в ситуациях, когда оформление трудовых отношений являлось способом совершения преступления?

На практике существуют примеры попыток применения в подобных случаях по аналогии положений гражданского законодательства, в том числе статей 166, 167 Гражданского кодекса Российской Федерации, регламентирующих вопросы недействительности сделок [3].

Так, в частности в определении Верховного Суда Российской Федерации от 14.12.2012 г. № 5 КГ12-61 сформулирована правовая позиция о том, что признание недействительным трудового договора (как в целом, так и в части) не имеет материально-правового обоснования, поскольку нормами трудового законодательства возможность

признания трудового договора в силу специфики предмета и метода правового регулирования не предусмотрена. При этом Верховный Суд Российской Федерации указал, что общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок (статьи 166-167 Гражданского кодекса Российской Федерации) к трудовым отношениям не применимы, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается статьёй 153 Гражданского кодекса Российской Федерации. Верховный Суд подчеркнул, что при трудоустройстве возникают трудовые (статья 5 Трудового кодекса Российской Федерации), а не гражданские права и обязанности (статья 2 Гражданского кодекса Российской Федерации), а следовательно, к трудовым отношениям невозможно применить последствия недействительности гражданско-правовых сделок и вернуть стороны в первоначальное положение, существовавшее до заключения трудового договора, с возложением на каждую сторону обязанности вернуть друг другу все полученное по договору.

Однако косвенное признание трудовых договоров фиктивными вполне возможно. Во-первых, в рамках уголовного судопроизводства. В частности апелляционным определением Московского городского суда от 19.11.2014 г. по делу № 10-15223 было осуждено должностное лицо одного из бюджетных учреждений за совершение мошеннических действий по части 3 статьи 159 Уголовного кодекса Российской Федерации, выразившихся в заключении фиктивных трудовых договоров [4]. Однако решением суда не решается судьба соответствующих трудовых договоров.

В практике деятельности налоговых органов, учреждений социального страхования также нередко возникает необходимость признания недействительными фиктивных трудовых договоров. Основанием для этого могут стать положения части 2 статьи 45 Налогового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми взыскание налога в судебном порядке может производиться с организации или индивидуального предпринимателя, если их обязанность по уплате налога основана на изменении налоговым органом юридической квалификации сделки, совершенной таким налогоплательщиком. Пунктом 7 постановления пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 12.10.2006 г. № 53 «Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой выгоды» предусмотрено, что если суд на основании оценки представленных налоговым органом и налогоплательщиком доказательств придет к выводу о том, что налогоплательщик для целей налогообложения учел операции не в соответствии с их действительным экономическим смыслом, суд определяет объем прав и обязанностей налогоплательщика, исходя из подлинного экономического содержания соответствующей операции [5]. Причем налоговые органы настаивают на расширительном толковании соответствующих норм и возможности их применения, в том числе к трудовым отношениям. Что касается учреждений социального страхования, то в силу положений пункта 3 части 1 статьи 11 Федерального закона «Об основах социального страхования» страховщики имеют право не принимать к зачету расходы на обязательное социальное страхование, произведенные с нарушением законодательства. На этом основании признание, в том числе в судебном порядке фиктивности трудового договора является основанием для отказа в предоставлении пособий в рамках обязательного социального страхования (см., например, постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 07.04.2015 г. № Ф06-21794/2013).

Однако косвенное признание трудовых договоров недействительными в случае их фиктивного характера не позволяет решить всех правовых проблем, связанных с недействительностью соответствующих действий. В частности в рамках фиктивного трудового договора начисляемые выплаты могли стать основой для налогообложения, а также для выплаты взносов во внебюджетные фонды, включая пенсионный, что

впоследствии могло стать основанием для отражения данных взносов на индивидуальном лицевом счете застрахованного лица для реализации пенсионных прав соответствующими лицами. Все это позволяет говорить о том, что действующее трудовое законодательство необходимо дополнить самостоятельным правовым институтом фиктивности трудового договора, позволяющим применять последствия недействительности для подобных ситуаций. Это подтверждается и зарубежной законодательной практикой. Так, в статье 22 Трудового кодекса Республики Беларусь закреплено, что трудовой договор признается недействительным в случае его заключения без намерения создать юридические последствия [6].

Таким образом, действующее трудовое законодательство Российской Федерации целесообразно дополнить положениями, которые бы регламентировали порядок и процедуру признания фиктивности трудовых отношений.

Библиографический список

1. О судебной практике по делам о хищениях государственного и общественного имущества: постановление пленума Верховного Суда СССР от 11.07.1972 г. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 19.11.2014 г. по делу № 10-15223. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=MARB;n=778584> (дата обращения: 01.02.2016).
5. Постановление пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 12.10.2006 г. № 53 «Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой выгоды» // Вестник ВАС РФ. 2006. № 12.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь. URL: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk/trudovo-kodeks-respubliki-belarusq#> (дата обращения: 01.02.2016).

References

1. Postanovlenie plenuma Verkhovnogo Suda SSSR ot 11.07.1972 № 4 «O sudebnoi praktike po delam o khishcheniiakh gosudarstvennogo i obshchestvennogo imushchestva» [Resolution of the plenum of the Supreme Court of the USSR dated 11.07.1972 № 4 «About court practice on affairs about plunders of state and public property»]. *Legal-reference system «ConsultantPlus»* [in Russian].
2. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii [Labour code of the Russian Federation]. *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Collection of Legislative Acts of the Russian Federation], 2002, no. 1 (part 1), Article 3 [in Russian].
3. Grazhdanskii kodeks Rossiiskoi Federatsii [Civil code of the Russian Federation]. *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Collection of Legislative Acts of the Russian Federation], 1994, no. 32, Article 3301 [in Russian].
4. Apelliatsionnoe opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda ot 19.11.2014 po delu № 10-15223 [Appellate ruling of the Moscow city court dated 19.11.2014 on case № 10-15223]. Retrieved from: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=MARB;n=778584> (accessed 01.02.2016) [in Russian].
5. Postanovlenie plenuma Vysshego Arbitrazhnogo Suda Rossiiskoi Federatsii ot 12.10.2006 № 53 «Ob otsenke arbitrazhnymi sudami obosnovannosti polucheniia nalogoplatel'shchikom nalogovoi vygody» [Resolution of the plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation dated 12.10.2006 № 53 «About the estimation by the arbitration courts of validity of reception of the tax benefit»]. *Vestnik VAS RF* [Herald of the Economic Justice in the Russian Federation], 2006, no. 12 [in Russian].

6. Trudovoi kodeks Respubliki Belarus' [Labour code of Belarus Republic]. Retrieved from: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk/trudovo-kodeks-respubliki-belarusq#st22> (accessed 01.02.2016) [in Russian].

*S.A. Osetrov**

SHAM EMPLOYMENT CONTRACT: LEGAL CONSEQUENCES

In the paper the problem of invalidity of employment contract is observed. Labour code of Russia does not provide legal institute of invalidity of employment contract. However facts of the sham employment contracts are used in the court practice as a base of different court decisions including the criminal prosecution. The author of the paper comes to the conclusion of the need of addition in the Labour Code of provisions allowing to apply the consequences of the legal institute of the sham employment contract.

Key words: legal contract, fictitious employment, invalidity of an employment contract, consequences of invalidity of an employment contract.

* *Osetrov Sergey Anatolievich* (sergey-lupus@mail.ru), Department of State and Administrative Law, Samara University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.