

ПУБЛИЧНО-ПРАВОВЫЕ (ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВЫЕ) НАУКИ

PUBLIC LEGAL (STATE LEGAL) SCIENCES

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

Дата поступления: 28.03.2024
рецензирования: 29.04.2024
принятия: 20.06.2024

Сергей А. Осетров

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация

Фиктивность и недействительность трудового договора: практика – есть, закона – нет

Аннотация: Развитие отрасли трудового законодательства в Российской Федерации по ряду направлений выглядит довольно консервативным, что обусловлено высокой «социальной чувствительностью» соответствующей отрасли законодательства, в особенности в тех сферах, которые могут негативным образом отразиться на стороне работника. Видимо, по этой причине до настоящего времени законодателем не была предложена проработанная юридическая конструкция признания трудового договора фиктивным или недействительным. В то же время потребности правоприменения, находящие свое отражение в судебной практике, показывают, что в данной сфере накапливается определенная совокупность правовых споров, в рамках которых признание фиктивным или недействительным трудового договора выглядит вполне разумным способом разрешения правовых конфликтов. В рамках настоящей статьи автор ставит своей задачей продолжение дискуссии теоретиков и практиков относительно перспектив легализации института фиктивности и недействительности трудовых договоров.

Ключевые слова: трудовой договор; фиктивное трудоустройство; недействительность трудового договора; последствия недействительности трудовых договоров.

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Цитирование: Осетров, Сергей А. 2024. “Фиктивность и недействительность трудового договора: практика – есть, закона – нет”. *Юридический аналитический журнал Juridical Analytical Journal* 19 (1): 32–38. <http://doi.org/10.18287/1810-4088-2024-19-1-32-38>.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

© Сергей А. Осетров, 2024

Сергей Анатольевич Осетров, кандидат юридических наук, доцент кафедры государственного и административного права, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

e-mail: sergey-lupus@mail.ru

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 28.03.2024
Revised: 29.04.2024
Accepted: 20.06.2024

Sergey A. Osetrov

Samara National Research University, Samara, Russian Federation

Fictitiousness and invalidity of employment contract: there is judicial practice, there is no law

Abstract: Development of the branch of labor legislation in the Russian Federation in a number of areas looks quite conservative, due to the high «social sensitivity» of the relevant branch of legislation, especially in those areas that may negatively affect the employee’s side. Apparently, for this reason, to date, the legislator

has not proposed a well-developed legal structure for recognizing an employment contract as fictitious or invalid. At the same time, the needs of law enforcement reflected in judicial practice show that a certain set of legal disputes is accumulating in this area, in which recognition of a fictitious or invalid employment contract looks like a completely reasonable way to resolve legal conflicts. Within the framework of this article, the author aims to continue the discussion of theorists and practitioners regarding the prospects for legalizing the institution of fictitiousness and invalidity of labor dogmas.

Key words: legal contract; fictitious employment; sham employment contract; consequences of the sham employment contract.

Conflict of interest: the author declared is no conflict of interest.

Citation: Osetrov, Sergey A. 2024. “Fictitiousness and invalidity of employment contract: there is judicial practice, there is no law”. *Iuridicheskii analiticheskii zhurnal Juridical Analytical Journal* 19 (1): 32–38. <http://doi.org/10.18287/1810-4088-2024-19-1-32-38>. (In Russian)

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

© *Sergey A. Osetrov, 2024*

Sergey A. Osetrov, Candidate of Legal Sciences, associate professor of the Department of State and Administrative Law, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation

e-mail: serghey-lupus@mail.ru

Введение

Представленная статья является продолжением ранее опубликованного материала относительно складывающихся теоретических и практических подходов к институту признания трудового договора фиктивным или недействительным (Осетров 2016, 58–62).

Необходимо отметить, что до настоящего времени положения Трудового кодекса Российской Федерации институтов фиктивности и недействительности трудового договора не предусматривают¹. Трудовым кодексом Российской Федерации закреплена лишь возможность признания недействительными условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положения работников (статья 50). При этом даже в указанном случае положения трудового законодательства не ставят «под сомнение» действительность коллективного договора или соглашения в целом, речь идет исключительно об отдельных условиях.

Фиктивность трудового договора

Несмотря на отсутствие в трудовом законодательстве понятия фиктивности и недействительности трудовых договоров, указанные термины все же встречаются во вполне официальных актах правоприменительных органов. Так, в частности, приказом Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных

требований трудового законодательства»² (далее – Руководство по соблюдению обязательных требований) предусмотрено, что даже в случае представления работником подложных документов работодателю для заключения трудового договора впоследствии трудовой договор с таким работником именно расторгается по правилам трудового законодательства, он не подлежит признанию фиктивным, ничтожным или аннулированным. В данном случае понятен контекст, в рамках которого должностные лица Роструда рассматривают соответствующую ситуацию. Предполагается, что трудовые права работника должны быть защищены даже в условиях заключения трудового договора без должных правовых оснований. Все иные последствия, связанные с осуществлением трудовой деятельности лицом в нарушение действующего законодательства, остаются вне поля зрения уполномоченных органов.

Термин фиктивное трудоустройство и (или) фиктивный трудовой договор вполне укоренился и в уголовном праве, и антикоррупционном законодательстве. В Методических рекомендациях должностным лицам подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Вооруженных силах Российской Федерации, утвержденных статс-секретарем заместителя Министра обороны Российской

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. 2002. *Собрание законодательства Российской Федерации* 1 (ч. 1). Ст. 3.

² Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства». Дата обращения: 01.03.2024. <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=1139697>.

Федерации от 09.01.2019, определено, что к завуалированным формам взятки может быть отнесено заключение фиктивных трудовых договоров с выплатой зарплаты взяточнику, его родственникам или друзьям. Впрочем, использование подобной терминологии имело место и ранее. Так, еще в Постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 11.07.1972 № 4 «О судебной практике по делам о хищениях государственного и общественного имущества» было указано, что заведомо фиктивные трудовые соглашения или иные договоры, заключенные без намерения по их выполнению, представляют собой разновидность хищения (пункт 8)³.

Судебные органы также довольно активно используют формулу «фиктивного трудового договора». Так, в постановлении Третьего арбитражного апелляционного суда от 14.02.2023 по делу № А33-16382/2022⁴ суд отказал в требовании работодателя о признании недействительным решения территориального органа внебюджетного фонда о непринятии к зачету расходов работодателя на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию в связи с установлением факта фиктивности трудоустройства работника. В своих выводах суд основывался на том, что заявитель не доказал наличия реальных трудовых отношений, что требует не только заключенного трудового договора, но и фактов его реального исполнения. Помимо этого, Третий арбитражный апелляционный суд в вышеуказанном решении сослался на Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 19.07.2011 № 282/11⁵, в котором Высший Арбитражный Суд Российской Федерации применительно к рассмотрению вопросов о выделении средств Фонда социального страхования для возмещения расходов работодателя на выплату пособия по беременности и родам придерживается позиции, что подобная выплата производится после установления факта реального трудоустройства работника и исполнения им трудовых обязанностей.

Таким образом, в судебной практике сформированы определенные подходы к идентифи-

кации трудовых договоров в качестве реальных и фиктивных и даже определены соответствующие признаки фиктивности и реальности трудовых отношений. Правда, стоит подчеркнуть, что подобная «маркировка» трудовых договоров актуальна не для трудовых отношений непосредственно, а скорее для сопутствующих правоотношений, в частности в сфере социального страхования.

Так, на основе анализа судебной практики можно выделить следующие признаки реального трудоустройства:

- наличие заключенного трудового договора;
- фактическое выполнение работником трудовой функции, предусмотренной трудовым договором;
- наличие объективной возможности и способности личного выполнения соответствующей трудовой функции (образование, стаж работы и проч.).

Исходя из этого, можно сделать вывод, что под фиктивностью трудового договора понимается заключение трудового договора прежде всего без намерения его фактического исполнения. Чаще всего подобные действия сопряжены с хищением средств работодателя или иными противоправными действиями сторон трудового договора. В наиболее общем виде фиктивность трудового договора напоминает институт ничтожности сделки в гражданском праве. Однако, в отличие от признания сделки ничтожной с применением последствий недействительности такой сделки, реализация подобного механизма в отношении фиктивного трудового договора невозможна, а в силу этого заинтересованным лицам, права которых нарушены в результате фиктивного трудоустройства, приходится искать самостоятельные формы защиты права в рамках смежных правоотношений, складывающихся на основе фиктивного трудового договора. Это касается в первую очередь налоговых правоотношений и правоотношений в сфере социального страхования. Помимо этого, в рассматриваемом случае стоит отдельно выделить следующий важный уголовно-правовой аспект фиктивного трудоустройства – определение размера хищения, если заключение фиктивного трудового договора имело своей целью неправомерное получение средств работодателя.

Отметим, что подобный вопрос, вероятно, возникал в судебной практике столь часто, что даже стал предметом оценки со стороны Конституционного Суда Российской Федерации (Постановление Конституционного Суда Рос-

³ Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 11.07.1972 № 4 «О судебной практике по делам о хищениях государственного и общественного имущества». Дата обращения: 01.03.2024. *КонсультантПлюс*.

⁴ Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 14.02.2023 по делу № А33-16382/2022. Дата обращения: 01.03.2024. <https://kurl.ru/ibdfj>.

⁵ Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 19.07.2011 № 282/11. Дата обращения: 01.03.2024. https://arbitr.ru/materials/38625?path=%2Farxiv%2Fpost_pres%2F.

сийской Федерации от 08.12.2022 № 53-П⁶). В результате рассмотрения указанного дела орган конституционного контроля пришел к выводу, что в силу противоречивой судебной практики, не согласующейся с принципами юридического равенства и правовой определенности, до изменения действующего законодательства следует исключить возможность включения в размер хищения суммы налога на доходы, удерживаемой налоговым агентом при выплате заработной платы.

В то же время при начислении заработной платы работодатель также осуществляет начисление и уплату соответствующих страховых взносов во внебюджетные фонды. Каким образом действовать при установлении фиктивности трудовых отношений в рассматриваемой плоскости?

Не стоит забывать о том, что работодатели несут ответственность за достоверность сведений, предоставляемых в государственные внебюджетные фонды, на основании которых в дальнейшем формируются, в частности, пенсионные права граждан. Так, в соответствии с частью 1 статьи 28 Федерального закона «О страховых пенсиях»⁷ физические и юридические лица несут ответственность за достоверность сведений, содержащихся в документах, предоставляемых ими для установления и выплаты страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии, а работодатели, кроме того, – за достоверность сведений, представляемых для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования. При этом если работодатель своевременно не направит в органы Пенсионного фонда сведения об отмене начислений в отношении работников, трудовые договоры которых носят фиктивный характер, то в дальнейшем к работодателю могут быть применены соответствующие санкции (часть 2 статьи 28 указанного Федерального закона).

Таким образом, заинтересованные лица, права которых могут быть нарушены в результате фиктивного трудоустройства, вынуждены принимать меры по взысканию соответствующих средств, выплаченных в пользу внебюджетных фондов, хотя, как показывает личная практика защиты интересов работодателя, внебюджет-

ные фонды в таких ситуациях не демонстрируют конструктивной позиции. Так, решением Арбитражного суда Самарской области от 26.11.2019 по делу № А55-6178/2019⁸ в принудительном порядке с одного из внебюджетных фондов были взысканы перечисленные страховые взносы, основанием для начисления которых выступил фиктивный трудовой договор. Исходя из этого, можно сделать косвенный вывод, что жестких внутренних регламентов действий в подобных ситуациях у внебюджетных фондов нет, что представляется определенным упущением.

Недействительность трудового договора

Наряду с фиктивностью трудового договора в правоприменительной практике также все чаще возникает вопрос о возможности признания трудового договора или отдельных его положений недействительными. При этом складывающаяся система правоприменения характеризуется амбивалентностью.

С одной стороны, существует общее правило о неприменимости цивилистического института недействительности сделок к трудовым договорам (см.: определение Верховного Суда Российской Федерации от 14.12.2012 № 5КГ12-61⁹). В основе данной позиции то обстоятельство, что, применение института недействительности сделок к трудовым договорам не имеет должного материально-правового обоснования, а также то, что к трудовым отношениям нельзя применить последствия недействительности, реализуемые в рамках гражданского законодательства и заключающиеся в двусторонней реституции.

С другой стороны, из данного правила имеется немало исключений.

Начнем с того, что в Трудовом кодексе Российской Федерации закреплен определенный юридический инструментарий, позволяющий лишить юридической силы отдельные условия трудовых договоров. Так, частью 2 статьи 9 Трудового кодекса России определяется, что трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению. Пред-

⁶ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 08.12.2022 № 53-П. Дата обращения: 01.03.2024. <https://kurl.ru/jFSYb>.

⁷ Федеральный закон “О страховых пенсиях” от 28.12.2013 № 400-ФЗ. 2013. *Собрание законодательства РФ* 52 (Ч. 1). Ст. 6965.

⁸ Решение Арбитражного суда Самарской области от 26.11.2019 по делу № А55-6178/2019. Дата обращения: 01.03.2024. <https://kurl.ru/vzxve>.

⁹ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14.12.2012 № 5КГ12-61. Дата обращения: 01.03.2024. <https://kurl.ru/pnOEF>.

ставленная норма о неприменении положений трудового договора носит довольно узкий характер, она ограничена возможностью оценки соответствия условий трудового договора только нормам трудового законодательства, да и то исключительно в материальной части и в пользу только одной стороны трудового правоотношения – работника, хотя судебная практика нередко отклоняется от подобного императива и расширяет перечень оснований неприменения тех или иных положений трудовых договоров.

Так, в определении Верховного Суда Российской Федерации от 08.04.2019 № 81-КГ18-27¹⁰ сформулирована правовая позиция о том, что признание недействительности условий трудового договора с точки зрения материального права невозможно, однако это не препятствует суду при рассмотрении исков о взыскании выплат в связи с прекращением трудового договора проверить соблюдение требований законодательства при включении в трудовой договор условий о таких выплатах. При обнаружении фактов противоправности включения в трудовой договор условий о соответствующих выплатах суд вправе отказать в удовлетворении соответствующего иска.

Таким образом, не обеспечивая правовой защитой условия трудовых договоров, нарушающие различные положения действующего законодательства (не только трудового), суд, по сути, признает соответствующие условия «квази-недействительными».

Схожая ситуация сложилась и в Самарской области с признанием недействительными отдельных пунктов трудовых договоров с помощниками депутатов Государственной Думы. Часть помощников депутатов Государственной Думы осуществляют свою деятельность на основании трудовых договоров, а рабочее место данным лицам предоставляется законодательным органом или исполнительным органом соответствующего субъекта Российской Федерации, а в определенных случаях – органом местного самоуправления (статья 37 Федерального закона «О статусе сенатора Российской Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»¹¹). Суды в рамках рассмотрения

искового заявления Самарской Губернской Думы признали недействительными пункты трудовых договоров, определяющие место нахождения рабочих мест помощников депутатов в здании, в котором расположена Самарская губернская дума (определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.04.2023 по делу № 88-9305/2023¹²).

Интересная позиция ранее была обозначена Высшим Арбитражным Судом Российской Федерации, который предложил при квалификации сделки в качестве крупной или с заинтересованностью применять данные параметры и в отношении заключаемых трудовых договоров с работниками организации (постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 16.05.2014 № 28¹³). При этом Пленумом Высшего Арбитражного Суда отмечается, что при решении вопроса о том, нарушает ли интересы юридического лица заключение конкретного трудового договора, следует оценивать, насколько условия такого трудового договора отличались от обычных условий трудовых договоров, заключаемых со специалистами аналогичной квалификации. Правда, в соответствующем постановлении Пленума не изложены правовые последствия признания трудового договора недействительным. В этой связи при применении соответствующих положений постановления Пленума арбитражному суду пришлось наряду с признанием трудового договора недействительным указать на соответствующие последствия недействительности, отметив, что работник должен вернуть работодателю полученные по соответствующей сделке в счет заработной платы денежные средства, а работодатель, в свою очередь, должен выплатить работнику справедливое вознаграждение за выполнение им определенных трудовых функций (постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 06.06.2019 по делу № А41-76023/18¹⁴).

Приведенный пример не единственный случай признания недействительным трудового договора. Похожим образом ситуация складывается и в сфере признания недействительными сделок в рамках процедуры банкротства.

¹⁰ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 08.04.2019 № 81-КГ18-27. Дата обращения: 01.03.2024. <https://kurl.ru/hHj5x>.

¹¹ Федеральный закон «О статусе сенатора Российской Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 08.05.1994 № 3-ФЗ. 1994. *Собрание законодательства Российской Федерации* 2. Ст. 74.

¹² Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.04.2023 по делу № 88-9305/2023. Дата обращения: 01.03.2024. <https://kurl.ru/ETxty>.

¹³ Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 16.05.2014 № 28. Дата обращения: 01.03.2024. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163615.

¹⁴ Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 06.06.2019 по делу № А41-76023/18. Дата обращения: 01.03.2024. <https://kurl.ru/YSvWH>.

Так, пунктом 1 постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 23.12.2010 № 63¹⁵ разъяснено, что в силу пункта 3 статьи 61.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»¹⁶ под сделками, которые могут оспариваться по правилам главы III.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» понимаются в том числе действия, направленные на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих в соответствии с трудовым законодательством (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 30.04.2021 № 301-ЭС21-398(2) по делу № А29-1825/2019¹⁷).

С учетом вышеизложенного можно констатировать, что, несмотря на отсутствие в трудовом законодательстве института фиктивности и недействительности трудового договора, это не останавливает судебные органы в принятии решений о недействительности трудовых договоров в целом или их отдельных условий, включая применение последствий недействительности. Сложившееся положение вещей довольно противоречиво и, вероятно, складывается под влиянием следующих обстоятельств.

Что касается препятствий к легализации института фиктивности и недействительности трудовых договоров, то к их числу можно отнести сложность и непредсказуемость последствий внедрения данного института с точки зрения защиты прав и интересов работников. Кроме того, существует теоретическая потребность в сохранении существующего отграничения отраслей гражданского и трудового права, на что неоднократно обращалось внимание в решениях Верховного Суда Российской Федерации.

Еще одним объективным препятствием к легализации выступает и отсутствие стройной конструкции применения последствий недействительности к трудовым договорам. Опасения теоретиков и практиков вызывает то, что соответствующие последствия, заключающиеся в двусторонней реституции, неприменимы к трудовым отношениям в полной мере. Последствия недействительности сделок определены

статьей 167 Гражданского кодекса Российской Федерации¹⁸ и заключаются в том, что недействительная сделка не влечет юридических последствий, за исключением тех, которые связаны с ее недействительностью. Вместе с тем текущая редакция статьи 167 Гражданского кодекса Российской Федерации содержит весьма богатый инструментарий действий суда при признании сделок недействительными, не ограничивающийся двусторонней реституцией, в связи с чем подобный подход может быть применен и в трудовом законодательстве с определенными особенностями. Так, Д.В. Агашев вполне убедительно обосновывает, что модель прекращения сделки на будущее (часть 3 статьи 167 Гражданского кодекса Российской Федерации) может быть весьма продуктивной для применения в трудовом законодательстве для случаев признания трудовых договоров недействительными (Агашев 2023, 245–259).

Другой объективной сложностью внедрения института недействительности трудового договора выступает и то, что признание трудового договора фиктивным или недействительным затрагивает целый комплекс правоотношений. Во-первых, это, собственно, сами трудовые отношения. Во-вторых, это налоговые правоотношения, складывающиеся при удержании налога на доходы физических лиц. В-третьих, это правоотношения в сфере социального страхования, что связано с начислением и уплатой страховых взносов. В-четвертых, это гражданские правоотношения, которые могут складываться из того, что работник по трудовому договору может одновременно вступать в гражданско-правовые отношения от имени юридического лица. Это касается ситуации замещения работником должности руководителя организации или наделения его правом действовать от имени юридического лица по доверенности (Лаптев, Чуча 2023, 285–310). В таких случаях признание недействительным или фиктивным трудового договора может поставить серьезный вопрос и о последствиях совершения работником соответствующих сделок. На это обращено внимание и в судебной практике. Пунктом 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 № 21 определено, что трудовая функция руководителя организации состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совер-

¹⁵ Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 23.12.2010 № 63. Дата обращения: 01.03.2024. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_109923.

¹⁶ Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ. 2002. *Собрание законодательства Российской Федерации* 43. Ст. 4190.

¹⁷ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 30.04.2021 № 301-ЭС21-398(2) по делу № А29-1825/2019. Дата обращения: 01.03.2024. <https://kurl.ru/DuWAP>.

¹⁸ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ. 1994. *Собрание законодательства Российской Федерации* 32. Ст. 3301.

шении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с другими работниками организации и т. д.).

Одновременно с этим судебная практика показывает, что признание трудовых договоров фиктивными и недействительными выступает важной формой защиты нарушенных прав

граждан и организаций. В этом контексте при отсутствии других юридических инструментов суды вынуждены принимать подобного рода решения, основываясь на правах и законных интересах лиц, права которых нарушены.

Подводя некоторые промежуточные итоги, можно высказать предположение, что полноценная легализация института фиктивности и недействительности трудового договора вряд ли произойдет в ближайшее время. В таких условиях было бы разумно на уровне Верховного Суда Российской Федерации обобщить судебную практику и дать судам разъяснения в целях обеспечения единообразия судебной практики.

Библиография

Агашев, Дмитрий В. 2023. “Недействительность трудового договора и признание трудового договора недействующим как перспективные способы защиты трудовых прав”. *Ежегодник трудового права* 13: 245–260. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.117>.

Лаптев, Василий А., Сергей Ю. Чуча. 2023. “Руководитель организации и орган юридического лица: единство сущности и противоречия”. *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 2 (60): 285–311. <http://doi.org/10.17072/1995-4190-2023-60-285-311>.

Осетров, Сергей А. 2016. “Фиктивный трудовой договор: правовые последствия”. *Юридический вестник Самарского университета* 2 (1): 58–62. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28930768>, <https://www.elibrary.ru/yjcjyl>.

References

Agashev, Dmitry V. 2023. “Invalidity of the employment contract and recognition of the employment contract as not valid as a promising way to protect labour rights”. *Russian Journal of Labour & Law* 13: 245–260. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.117>. (In Russian)

Laptev, Vasilii A., Chucha, Sergey Yu. 2023. “The Head of an Organization and the Body of a Legal Entity: the Unity of Essence and Contradictions”. *Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences* 2 (60): 285–311. <http://doi.org/10.17072/1995-4190-2023-60-285-311>. (In Russian)

Osetrov, Sergey A. 2016. “Sham employment contract: legal consequences”. *Juridical Journal of Samara University* 2 (1): 58–62. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28930768>, <https://www.elibrary.ru/yjcjyl>. (In Russian)