

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПРОБЛЕМЫ АННУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

С. А. Дубицкая – преподаватель кафедры гражданского права Омского юридического института

До принятия Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) термин «аннулирование трудового договора» в трудовом законодательстве не применялся. Долгое время закон не предусматривал последствий трудового договора, который не повлек за собой фактической реализации трудовых отношений по причине невыхода работника на работу, т. е. вследствие одностороннего отказа работника от исполнения взятых на себя обязательств. В ранее действующем КЗоТе РФ 1971 г. использовалось только понятие «недействительность отдельных условий трудового договора».

Как же при наличии соответствующего пробела в законодательстве должны были поступать работодатели на практике? Они были вынуждены расторгать такой «нереализованный» трудовой договор в связи с совершением работником длящегося прогула, презумируя, таким образом, отсутствие уважительной причины неявки работника на работу.

Понятие «аннулирование трудового договора» появилось в первоначальной редакции ТК РФ (ч. 1 ст. 61 в редакции Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ). Стоит согласиться с мнением И. И. Андриановской в том, что это вряд ли можно было признать правильным. Во-первых, точное смысловое значение термина трудно определить, буквально – «сведение к нулю»; во-вторых, на практике применение его вызывало большие затруднения; в-третьих, не было определено и соотношение с понятием «прекращение трудового договора»¹.

Появление данной нормы стало источником многих неразрешенных вопросов, в частности, как можно аннулировать трудовой договор. Некоторые практические работники видели простое решение в издании соответствующего приказа. По мнению же

Е. А. Ершовой, нельзя аннулировать двустороннюю сделку, коей в полной мере является трудовой договор, кроме как приказом работодателя².

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ³ внес значительные изменения в указанную норму. В соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ, изложенной в новой редакции, если работник, заключивший трудовой договор, не приступил к работе в установленный срок (в день начала работы), работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Новое правило дополнено положением, в силу которого аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. Следовательно, гражданин, даже не вступив в трудовые отношения, приобретает право на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию, к тому же независимо от причины, по которой он не приступил к работе.

Но и новая редакция данной статьи не ответила на все тот же, волнующий теоретиков и практиков, вопрос: каким образом следует оформлять аннулирование трудового договора? Что в этом случае нужно сделать работодателю: отменить приказ, которым работник был принят на работу, или издать приказ о прекращении с ним трудового договора? Можно ли аннулирование трудового договора отнести к разновидности его прекращения, сделав соответствующую запись в трудовой книжке?

Следует отметить, согласившись с мнением Л. Чикановой, что обновленная норма верна с позиций защиты интересов работника как более слабой стороны

¹ См.: Андриановская И. И. Понятийный аппарат трудового права: преемственность и новизна // Социальное и пенсионное право. 2009. № 3.

² См.: Ершова Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. 2007. № 3.

³ См.: О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации : федер. закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

трудовых отношений⁴. Что же касается позиции работодателя в данном вопросе, то при отказе работника от исполнения договорных обязательств работодатель, по логике, имеет право аннулировать трудовой договор, т. е. также считать себя свободным от исполнения трудового договора.

Как видно из содержания приведенной нормы, в отличие от прежней редакции ч. 4 ст. 61, работодатель не обязан выяснять причину, по которой работник не вышел на работу. Практически он вправе издать приказ об аннулировании трудового договора уже на следующий день после того дня, в который работник должен был приступить к работе, но не приступил.

С учетом того что трудовой договор является одной из возможных форм реализации конституционного права каждого гражданина на труд, вступление работника в договорные отношения не должно ограничивать его возможности избрать иные формы реализации права на труд. В данном случае можно говорить о проявлении предоставленной работнику свободы труда, закрепленной в ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации. Аннулируя же трудовой договор, работодатель препятствует реализации работником своего права, предусмотренного также и международными нормами (ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах).

Правовые последствия отказа работника приступить к работе в установленный трудовым договором срок и невыход на работу по причине невозможности исполнения трудовых обязанностей не должны совпадать. Ведь при наличии причин, препятствующих работнику приступить к работе, он не должен лишаться места работы и источника дохода. С этой точки зрения нормы об аннулировании трудового договора при наличии уважительных причин вообще противоречат нормам международного права⁵.

Таким образом, рассмотрев позицию работодателя в данном вопросе, мы видим, что, закрепляя в нормах ТК РФ его право аннулировать трудовой договор в случае неявки работника на работу в первый рабочий день, законодатель тем самым стремится защитить свободу экономической деятельности работодателя и его заинтересованность в работоспособном коллективе, который бы обеспечивал эффективное функционирование производства. Очевидно, что с точки зрения влияния на деятельность работодателя последствия неявки работника на работу в первый рабочий день и в любой другой рабочий день идентичны. В обоих случаях работодатель вынужден принимать меры по замене неявившегося работника другим лицом.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации права и свободы че-

ловека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Данная норма соответствует положениям ч. 2 ст. 29 Всеобщей декларации прав человека, согласно которой каждый человек должен подвергаться только таким ограничениям, какие установлены законом исключительно с целью обеспечения должного признания и уважения прав и свобод других людей и удовлетворения справедливых требований морали, общественного порядка и общего благосостояния в демократическом обществе.

Следовательно, предоставление права работодателю аннулировать трудовой договор в случае, когда работник не приступил к работе по уважительной причине, является несоразмерным ограничением свободы труда. Можно с уверенностью сказать, что в данной ситуации защита законных интересов работодателя не оправдывает ограничения прав работника. Стоит согласиться с мнением В. В. Коробченко в том, что аннулирование трудового договора в случае неявки работника по уважительной причине подрывает стабильность трудовых отношений, обеспечение которой является одной из важных государственных задач⁶. Аннулирование же (признание незаключенным) трудового договора в связи с тем, что работник не приступил к работе без уважительных причин, влечет признание недействующим и трудового правоотношения, возникшего между работником и работодателем.

Полагаем, что на практике работодателю в данной ситуации следует использовать свое право аннулировать трудовой договор путем отмены приказа о приеме на работу в связи с аннулированием трудового договора в соответствии с нормами ст. 61 ТК РФ. Считаем, что в данной ситуации вести речь о прекращении трудового договора неправомерно, т. к. соответствующие основания в ТК РФ отсутствуют.

С учетом вышесказанного хочется подчеркнуть, что нормы ч. 4 ст. 61 ТК РФ в полной мере, в какой они допускают аннулирование трудового договора, применимы к работникам, не явившимся на работу без уважительных причин. В отношении же работников, по уважительной причине не приступившим к работе, вышеуказанные нормы противоречат нормам международных актов о праве работника на труд, ч. 1 ст. 37 и ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации.

Следовательно, для устранения противоречий в данном вопросе существует необходимость во внесении изменений в ч. 4 ст. 61 ТК РФ либо признания Конституционным Судом Российской Федерации указанной нормы как противозаконной и не подлежащей дальнейшему применению.

⁴ См.: Чиканова Л. Трудовой договор // Хозяйство и право. 2006. № 9.

⁵ См.: Новичкова Ю. В. Аннулирование трудового договора // Трудовые споры. 2007. № 3.

⁶ См.: Коробченко В. В. Аннулирование трудового договора: новации и проблемы // Трудовые споры. 2008. № 7.