

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Часть 60



Издательство Томского университета
2014

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ СДЕЛОК ОРГАНОМ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА ЗА ПРЕДЕЛАМИ ЕГО ПОЛНОМОЧИЙ (В СВЕТЕ ПРИНЦИПА НЕДОПУСТИМОСТИ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ)

Д.В. Агашев

Нормы ТК РФ о заключении трудового договора характеризуются в современный период множеством недостатков. Речь идет не только об отсутствии в трудовом законодательстве положений о процедуре совершения трудовых сделок, оферте и акцепте, но и о требованиях к ним, процедуре преддоговорных переговоров и т.д., но, кроме этого, о недостаточном межотраслевом обеспечении регламентации сделок, совершаемых от имени работодателя – юридического лица в области трудовых отношений. Одной из подобных проблем является совершение трудовой сделки за пределами полномочий органа юридического лица. Например, при заключении трудового договора, по которому в качестве одного из условий сторонами предусматривается денежная выплата¹ в случае его расторжения (независимо от основания) либо предоставление какого-либо имущества (транспортное средство или жилое помещение в пользование работнику), работодатель по общему правилу, установленному трудовым законодательством, будет обязан исполнить такое условие, если оно не ухудшает правовое положение работника. Работодателя в таких случаях может представлять единоличный исполнительный орган либо председатель наблюдательного совета (совета директоров).

Однако как может измениться ситуация в случае, если представитель работодателя заключает трудовой договор с такими усло-

¹ В данном случае речь идет о таких выплатах, которые устанавливаются не нормами трудового законодательства (гарантийные выплаты), а непосредственным соглашением сторон.

виями, не имея полномочий на распоряжение денежными средствами в определенном объеме или конкретными видами имущества? В частности, ст. 79 и 81 Федерального закона от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» устанавливают обязанности по одобрению крупной сделки (от 25 до 50 % балансовой стоимости активов), совершаемой от имени общества, или сделки, в которой имеется заинтересованность. При этом установлены общие последствия для таких сделок, совершенных с нарушением закона, – они могут быть признаны судом недействительными по иску общества или акционера. Но должны ли данные правила распространяться на трудовые договоры и их условия?

Действующее трудовое законодательство не рассматривает трудовой договор в качестве сделки, поэтому с формальной точки зрения признать его в целом или его отдельное условие недействительными оказывается затруднительно независимо от того, знал или не знал работник об отсутствии у представителя работодателя соответствующего полномочия, ведь у самого работодателя, в сущности, отсутствует соответствующий способ защиты согласно с ТК РФ. В этом смысле достаточно интересный путь обеспечения интересов работодателя избрал Верховный Суд РФ, установивший в Определении от 09.08.2013 г. № 5-КГ13-84¹, что суд вправе отказывать любой из сторон (или обеим сторонам) в защите права, ссылаясь на нарушение общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом. Стало быть, если в судебном заседании будет установлено, что работнику было известно об отсутствии полномочий у органа юридического лица при заключении трудового договора с подобными условиями, то в удовлетворении требования о взыскании, скажем, денежной выплаты при увольнении (предусмотренной договором) работнику может быть отказано. Такой подход ВС РФ может считаться законным, если в его основу будет положена презумпция добросовестности поведения работника.

Что же касается признания недействительности рассматриваемых условий трудового договора, то, полагаем, до внесения соот-

¹ Определение Верховного Суда РФ от 09.08.2013 г. № 5-КГ13-84 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. Электрон. дан. М., 2005. Доступ из локальной сети Юрид. ин-та Том. гос. ун-та (дата обращения: 15.05.2014).

ветствующих изменений в ТК РФ и соответствующие законы об отдельных видах юридических лиц такие действия со стороны работодателя (его представителей), в том числе при совершении соответствующих действий за пределами полномочий органа, подобный способ защиты не должен подлежать применению, особенно в случаях предъявления требований о взыскании уже осуществленных гарантийных выплат по трудовому договору, за исключением случаев их заведомой несоразмерности величине заработной платы, из которой они исчисляются¹.

ОСОБЕННОСТИ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СУДЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Е.И. Бутенко

Согласно п. 5 ст. 15 Закона РФ «О статусе судей в РФ» № 3132-1 от 26.06.1992 г.² пребывающему в отставке судье выплачивается пенсия на общих основаниях (т.е. в соответствии с нормами ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ»). Пребывающему в отставке судье, имеющему стаж судейской деятельности не менее 20 лет, выплачивается по его выбору пенсия на общих основаниях или не облагаемое налогом ежемесячное пожизненное содержание в размере 80 % заработной платы работающего по соответствующей должности судьи.

Судья, достигший возраста 60 лет (женщины – 55 лет), при стаже работы в области юриспруденции не менее 25 лет, в том числе не менее 10 лет работы судьей, вправе, уйдя в отставку, получать ежемесячное пожизненное содержание в полном размере.

Размеры ежемесячного пожизненного содержания судей увеличиваются (индексируются) в размерах и сроки, которые предусмотрены для увеличения (индексации) размеров должностных окладов судей.

Таким образом, в качестве оснований предоставления ежемесячного пожизненного содержания могут выступать различные со-

¹ Такой механизм предусмотрен, в частности, п. 3 ст. 61.1 Федерального закона от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

² Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 30. Ст. 1792.