

---

# ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ В ЧАСТНОМ ПРАВЕ

## THE LAW ENFORCEMENT IN PRIVATE LAW

---

УДК 349.222

DOI 10.52468/2542-1514.2026.10(1).114-123



### ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОРОКА ВОЛИ РАБОТНИКА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

**К.С. Тишкович**

*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, г. Омск, Россия*

**Информация о статье**

Дата поступления –

10 февраля 2025 г.

Дата принятия в печать –

12 января 2026 г.

Дата онлайн-размещения –

20 марта 2026 г.

**Ключевые слова**

Воля, волеизъявление, порок воли, существенное заблуждение, кабальные условия трудового договора, вынужденное согласие, принуждение к увольнению, трудовой спор, баланс интересов сторон трудовых правоотношений

В связи с обширной практикой рецепции норм гражданского законодательства о пороке воли в трудовых спорах предпринята попытка осмысления этого понятия в контексте трудовых правоотношений. Отраслевые особенности трудового права требуют выработки специальных правил и особого подхода к использованию категорий, заимствованных из других областей права. На основе проведенного анализа судебной практики утверждается, что при разрешении трудовых споров категории, относящиеся к пороку воли, используются бессистемно, что приводит к многочисленным ошибкам правоприменения. Опровергается допустимость применения аналогии, бесконтрольного использования терминов гражданского законодательства в судебной практике по трудовым спорам и предлагается к рассмотрению ряд специальных правил, подлежащих применению в случае необходимости установления дефектов воли работника.

### FEATURES OF THE ESTABLISHMENT OF THE VICE OF THE EMPLOYEE'S WILL IN LABOR RELATIONS

**Kseniya S. Tishkovich**

*Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia*

**Article info**

Received –

2025 February 10

Accepted –

2026 January 12

Available online –

2026 March 20

**Keywords**

Will, expression of will, vice of will, essential misconception, bonded terms of an employment contract, forced consent, forced dismissal, labor dispute, balance of interests of the parties of labor relations

The subject of the article. Traditionally, it is used to assess the legality of actions taken by participants in civil matters. Nevertheless, although the concept of "vice of will" is deeply developed in civil law, its application to labour relations remains ambiguous due to the specific socio-economic nature of labour and the special legal mechanisms designed to protect the interests of employees.

The purpose of the study. Development of a special approach to the use in labor law of categories borrowed from civil law related to the vice of the will, as well as special rules for identifying defects in the will of the employee.

Methods. Empirical methods of comparison, description, interpretation as well as formal legal method.

Conclusions. The admissibility of applying analogies and uncontrolled use of terms from civil law in labour dispute judicial practice are refuted, and a set of special rules is proposed for consideration in cases where it is necessary to establish defects in the will of an employee. Among these rules is the need to maintain a balance of interests between the parties to labour relations as a defining principle in adjudication on the matter of establishing the will of the parties. The freedom of defining the legal terms of any agreement between an employee and an employer, in the absence of legal restrictions, should in any case be limited by the inadmissibility of attributing objective risks associated with the employer's business activities to the employee. At the same time, the application

of "contra proferentem" interpretation to disputed terms, with the burden of proof placed on the employer to demonstrate the employee's voluntary consent to such terms, is permissible only if the employee provides evidence of the clearly and obviously onerous nature of these conditions. The priority of the actual will of the parties and the refusal to recognize the legal significance of the expression of will is possible in any case in the absence of signs of bad faith referring to the depravity of the party, declared within the time limits prescribed by law to appeal to the court, provided that such a decision will not entail violations of the requirements of the law or other legal act or infringe on public interests. If circumstances of vice of will are identified, arising from lawful managerial decisions of the employer or the likelihood of such decisions being made regarding the employee, the legal consequences are inapplicable. The assessment of the appropriateness of the employer's lawful managerial decisions should not be subject to judicial review.

### 1. Введение

Применение гражданско-правовой терминологии к трудовым правоотношениям – явление отнюдь не исключительное и часто встречающееся критику в науке. Так, Л.А. Чиканова отмечает, что с использованием терминов гражданского права «как имеющих универсальное значение при рассмотрении трудовых споров» нельзя согласиться, «ибо гражданское и трудовое законодательство основано на различных принципах» [1, с. 16]. Исследованию гражданско-правовой концепции порока воли посвящено значительное количество научных трудов [2–7]. Трудовому законодательству это понятие не знакомо. В науке же трудового права существует обширная дискуссия относительно возможности законодательного закрепления оснований признания трудового договора недействительным. Взгляды ученых на этот вопрос различны: от недопустимости самой концепции недействительности трудового договора до необходимости обязательного дополнения Трудового кодекса (далее – ТК) соответствующей статьей или, по крайней мере, легального закрепления возможности применения аналогии с соответствующим институтом гражданского права. Так, С.Ю. Головина отмечает, что «для решения вопроса о последствиях нарушения правил заключения трудового договора достаточно п. 11 ст. 77 ТК РФ, предусматривающего соответствующее основание прекращения трудового договора, а для нейтрализации условий трудового договора, ухудшающих положение работника, есть ч. 2 ст. 9 ТК РФ» [8, с. 13]. Другими авторами отмечается, что понятие недействительности трудового договора при условии правового регулирования порядка, процедур и последствий имеет достаточно оснований для закрепления в ТК РФ [9, с. 98]. Н.Н. Тарусина, проводя аналогию с семейно-правовыми отношениями, в ряде которых так же невозможно реституцирование правоотношений, не усматривает никаких препятствий повторения этого

опыта и в трудовом законодательстве [10, с. 50]. Д.В. Агашев предлагает дополнить ТК РФ понятием ничтожности трудового договора с фиксацией в ст. 9 соответствующих оснований и правовых последствий [11, с. 257]. И, наконец, некоторыми учеными не исключается и возможность субсидиарного применения положений Гражданского кодекса (далее – ГК) РФ о недействительности сделок [12, с. 47; 13, с. 519].

Несмотря на то, что в ТК некоторых стран ЕАЭС такие конструкции имеются и, более того, конкретизируются основания для признания недействительным договора ввиду порока воли работника, необходимо признать тот факт, что применение последствий недействительности сделки, свойственное гражданскому праву, для трудовых отношений недопустимо, и выявление порока воли или волеизъявления в трудовых отношениях должно влечь последствия, учитывающие особенности отрасли [14, с. 408].

Однако дискуссия о недействительности трудового договора как правовом последствии установления порока воли вызывает к обсуждению и другие спорные вопросы, актуальность которых подтверждается обширной и непоследовательной судебной практикой. Одним из таких вопросов является применение понятия порока воли в трудовых отношениях, процедура его установления в судебном порядке и особенные его трудовые черты. И на этот вопрос взгляды ученых расходятся. Так, М.В. Лушникова отмечает, что «цель заключения договора о труде, а тем более мотивы не имеют юридического значения. Иными словами, порок воли как таковой не имеет в трудовых отношениях существенного значения». Объясняется это тем, что работник волен в любой момент прекратить трудовые отношения, такая же возможность, но уже по предусмотренным законом основаниям имеется и у работодателя [15, с. 29]. Другие авторы, имея различные представления о последствиях установления порока

воли, напротив, находят, что дефекты воли и волеизъявления имеют правовое значение и требуют внимания законодателя [16, с. 45; 17, с. 111; 18].

Заметим, что вопрос дефектов в формировании воли выходит за границы положений трудового договора и касается практически любых ситуаций, в которых работник и работодатель должны прийти к согласию, отдельного внимания заслуживает и исследование воли в контексте понятия «инициатива» в трудовых правоотношениях. И пока вопрос о наличии и необходимости восполнения пробела в части недействительности трудовых договоров в ТК РФ не получил своего разрешения, проблема преодоления легальными средствами дефектов формирования воли и волеизъявления остается достаточно острой.

В следующих разделах настоящей статьи будет приведен анализ судебной практики в части использования некоторых цивилистических терминов, связанных с пороком воли, применительно к толкованию воли и волеизъявления работника. Отметим, что приводимые в настоящей статье аналогии с гражданским законодательством являются умозрительными конструкциями, направленными на выработку подхода к определению воли и волеизъявления, а также их порочности в трудовых отношениях.

## **2. Существенное заблуждение в трудовых правоотношениях на примере споров о признании отношений трудовыми**

Одним из самых распространенных случаев обращения к этому термину в трудовых спорах являются случаи установления факта трудовых отношений или признания их таковыми в случае заключения гражданско-правового договора. В таких спорах предполагаемые работники часто шаблонно применяют конструкцию: «не понимал значение подписываемого договора», «не осознавал, что подписываю трудовой договор», «не понимал разницы между подписываемым гражданско-правовым договором и трудовым», «думал, что с ним заключен трудовой договор». Фактически в приведенных выше примерах речь идет о заблуждении относительно природы сделки.

Вместе с тем в связи с активной рецепцией этой категории возникает ряд вопросов. В случае, когда судом установлены признаки трудовых правоотношений, но не установлено существенного заблуждения, например, если наличие высшего юридического образования дает основание полагать, что ис-

тец понимал природу заключаемого договора и его правовые последствия, должен ли суд отказать в преквалификации договора, и каковы были бы перспективы этого спора в случае, если бы истец указал на вынужденный характер подписания гражданско-правового характера в связи с затруднительными жизненными обстоятельствами (затянувшийся поиск работы, долговые обязательства, наличие иждивенцев и пр.)? Ввиду недопустимости непосредственного применения норм гражданского законодательства к трудовым правоотношениям, каким образом следует разрешить спор суду в случае, если им установлено заблуждение относительно мотивов сделки или ее правовых последствий? В соответствии с ГК РФ и правовыми позициями высших судов указанные случаи не являются примерами существенного заблуждения и не влекут за собой последствия в виде признания сделки недействительной.

Поскольку ч. 2 ст. 15 ТК РФ прямо запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, то в терминологии гражданского законодательства такого рода сделки являлись бы сделками, нарушающими требования закона или иного правового акта, а с учетом публичного интереса, характерного для трудовых отношений, квалифицировались бы, вероятно, как ничтожные. В судебной практике этот тезис также находит свое подтверждение. В решениях нередко встречается следующий аргумент: «факт добровольного подписания истцом договоров на выполнение работ физическим лицом не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений, поскольку работник является экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении, и все сомнения должны толковаться в пользу наличия трудовых отношений»<sup>1</sup>.

Примечательно, что несмотря на однозначный и конкретный законодательный запрет заключения договора гражданско-правового характера вместо трудового, в случае обращения работодателя в суд с иском о признании незаконным предписания государственной инспекции труда, обязывающего истца заключить трудовой договор, суды нередко исходят из наличия воли или отсутствия таковой у самих работников, отмечая, что для решения вопроса о преквалификации «прежде всего надлежит учитывать мнение исполнителя (работника)»<sup>2</sup>. При этом

<sup>1</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 8 мая 2018 г. по делу № 33-8242/2018; Решение Октябрьского районного суда

г. Екатеринбурга Свердловской области от 24 мая 2017 г. по делу № 2-1975/2017.

<sup>2</sup> Решение Октябрьского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 5 марта 2024 г. по делу № 2а-

практика не дает однозначного ответа, должен ли сам государственный инспектор интересоваться волей работника. Впрочем, в некоторых решениях суды отмечают, что из содержания ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ следует, что «согласия исполнителя не требуется», поскольку государственная инспекция труда наделена полномочиями самостоятельно направить материалы проверки в суд с целью признания договора трудовым. Если вновь прибегнуть к аналогии и предполагать такую подмену договора сделкой, посягающей на публичный интерес, то этот вопрос ввиду ничтожности такой сделки должен разрешаться однозначно не в пользу свободного выбора работника.

Видится целесообразным прояснить поставленные выше вопросы, сохранив приоритет за установлением признаков трудовых отношений, в своей совокупности достаточно свидетельствующих о наличии трудовых отношений, при обнаружении которых недостаточность доказательств, свидетельствующих о порочности воли, в частности доказательств существенного заблуждения, обмана или тяжелого стечения обстоятельств, не будет иметь существенного значения.

### 3. «Кабальные» условия в трудовых отношениях

Вопрос о возможности применения к трудовым договорам или его отдельным условиям категории кабальности в случае установления факта согласия на недопустимые условия ввиду безвыходного положения работника не нов и обсуждался трудовым правом не однократно [19, с. 224; 20, с. 69, 21, с. 76]. Следует отметить, что конструкция кабальных сделок применительно к трудовым отношениям использовалась в законодательстве и ранее, например в Циркуляре Народного комиссариата юстиции № 106 от 7 августа 1928 г.

Понятие кабальности условий трудового договора, дополнительных соглашений к нему или соглашений о расторжении нередко используется и в судебных решениях. Причем используется этот термин по-разному, в некоторых случаях – в его общепотребительном лексическом значении, без установления признаков кабальности. Так, в одном из судебных решений суд счел обоснованным отказ ра-

ботника от подписания трудового договора, предложенного работодателем во исполнение решения суда о признании отношений трудовыми, по мотивам кабальности условия об оплате труда<sup>3</sup>. Представляется, что в отсутствие легальной возможности применения аналогии закона и самостоятельного отраслевого регулирования этого вопроса, более оправданным было бы применение других терминов – «невыгодные условия», «несогласованные условия», «навязанные условия».

В другом деле, отказывая в удовлетворении требования работника о признании недействительным соглашения о расторжении трудового договора в связи с отсутствием в нем встречного предоставления, что по мнению работника делало такое соглашение кабальным, суд исследовал традиционные признаки кабальности со ссылкой на ст. 179 ГК РФ и отказал в удовлетворении требований в связи с недостаточностью признаков кабальной сделки<sup>4</sup>. Если предположить саму возможность распространения этих признаков и на практику разрешения трудовых споров, то, вероятно, доказывание факта заключения сделки на крайне, а не просто невыгодных условиях, а также действий другой стороны, свидетельствующих о том, что она такими тяжелыми обстоятельствами сознательно воспользовалась, оказывается практически невозможным.

И, наконец, в третьей группе судебных актов, напротив, указывается на недопустимость применения положений о «кабальности» к трудовым отношениям ввиду отсутствия соответствующих норм в ТК РФ<sup>5</sup>.

Практика заключения трудовых договоров без реального согласования его условий отнюдь не исключение. Работник зачастую оказывается перед выбором заключить не удовлетворяющий его по некоторым пунктам договор или вернуться на стадию поиска работы, который, возможно, затянется на непредсказуемо долгий срок. Этот аргумент редко служит для суда основанием принять сторону работника. Так, в спорах о признании заключенными на неопределенный срок срочных трудовых договоров в случае, если стороны определили срочный их ха-

1146/2024; Решение Нижегородского районного суда г. Нижний Новгород Нижегородской области от 17 ноября 2016 г. по делу № 2-11348/2016; Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Еврейской автономной области от 26 июня 2015 г. по делу № 33-307/2015.

<sup>3</sup> Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 9 декабря 2019 г. по делу № 8Г-1595/2019.

<sup>4</sup> Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 24 октября 2024 г. по делу № 2-10358/2024.

<sup>5</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Псковского областного суда от 24 марта 2015 г. по делу № 33-411/2015.

рактен на одном из оснований ч. 2 ст. 59 ТК РФ, суды часто отказывают в удовлетворении требований работника, не находя доказательств вынужденности. Доводы о необходимости как можно более скорого трудоустройства, наличии иждивенцев и кредитных обязательств также не убедительны<sup>6</sup>. Применение разъяснений Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, согласно которым для трансформации договора в указанный случай необходимо установление вынужденного согласия о срочном характере, остается обусловленным исключительно усмотрением суда.

Почти «родственной» отрасли трудового права является другая предусмотренная ГК РФ конструкция договора присоединения, и идея этого сравнения далеко не нова [22, с. 86; 23 с. 83; 24, с. 408]. В редакции Федерального закона от 8 марта 2015 г. № 42-ФЗ п. 3 ст. 428 ГК РФ распространяет ее действие и на правоотношения, возникшие хотя и не вследствие договора присоединения, но в условиях явного неравенства переговорных возможностей, ввиду чего для одной из сторон затруднительно влияние на содержание условий договора. Указанная конструкция направлена на справедливую реализацию принципа свободы договора, в которой законодатель не ограничивается признанием юридического равенства сторон, а юридическими средствами выравнивает положение сторон, одна из которых является экономически слабой и зависимой.

Имеется ли в целом необходимость законодательной легализации этих категорий как самостоятельных категорий трудового права? Представляется, что такой необходимости нет. Сущностно неравное положение сторон предопределяет публично-правовые начала отрасли трудового права. Закон по общему правилу также предоставляет работнику право влиять на договорные условия. А правоприменитель в случае обнаружения явного дисбаланса в интересах сторон обязан принимать решение, соответствующее целям и задачам трудового законодательства.

#### **4. Вынужденное согласие работника**

Бесспорно, одним из наиболее часто встречающихся в судебных актах примеров упоминания порока воли является категория дел, связанных с оспа-

риванием прекращения трудовых отношений в связи с недобровольным характером написания заявления об увольнении или подписания соглашения о расторжении трудового договора. Кроме того, в судебной практике встречается немало примеров, когда работники обращаются с требованием прекратить понуждающие к увольнению действия работодателя превентивно. Однако статистически суды значительно реже становятся на сторону работника, мотивируя это отсутствием достаточных доказательств склонения работника к подобному решению. В мотивировочной части суды ограничиваются весьма формальными пояснениями, согласно которым факт отсутствия понуждения подтверждается отсутствием действий по отзыву заявления об увольнении по собственному желанию, ознакомление с приказом без замечаний, получением расчета, невыходом на работу, а также отсутствием обращений в правоохранительные и надзорные органы по поводу факта принуждения<sup>7</sup>. Доказательства, подтверждающие конфликтный характер отношений между работником и работодателем, также часто не являются достаточным аргументом в подобных спорах.

В то же время встречаются немногочисленные примеры, в которых суды, удовлетворяя требования работника, обосновывают недобровольный характер подписания вышеуказанных документов особым психологическим состоянием работника, связанным с предложением подписать соглашение о расторжении трудового договора, а также неразъяснением работодателем последствий подписания такого соглашения. В случае с признанием незаконными действий работодателя по принуждению к увольнению по собственному желанию в части решений можно встретить доводы о том, что работа является основной, иные источники дохода отсутствуют, предложения о новой работе не поступали и даже указание на наличие кредитных обязательств<sup>8</sup>. Аргументы ответчика об ознакомлении с приказом и отсутствии отзыва в таких случаях признаются несостоятельными.

Отдельное внимание следует уделить случаям вынужденного согласия работника, продиктованного не реальной угрозой потери работы, не вынужденным положением работника, связанным с особыми тяжелыми жизненными обстоятельствами, а

<sup>6</sup> Определение Смоленского областного суда от 6 июня 2012 г. по делу № 33-1748; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 мая 2012 г. по делу № 6649; Решение Усть-Канского районного суда Республики Алтай от 20 июня 2022 г. по делу № 2-137/2022.

<sup>7</sup> Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 12 сентября 2023 г. по делу № 02-4966/2023.

<sup>8</sup> Решение Чулымского районного суда Новосибирской области от 18 сентября 2024 г. по делу № 2-565/2024; Решение Салаватского городского суда Республики Башкортостан от 21 июня 2024 г. по делу № 2-1773/2024.

условиями, прямо связанными с управлением трудом. Вынужденное согласие может быть продиктовано самыми разными причинами: от корпоративной культуры, побуждающей работника действовать так, как большинство других работников, до опасений встретить нелояльность работодателя при решении вопросов, связанных с оценкой результатов труда, перспектив карьерного роста или удовлетворения личных просьб работника. Следует отметить, что такого рода причины являются специфическими для трудовых отношений. В аналогичном случае при оценке действительности гражданско-правовой сделки маловероятно, что подобные обстоятельства были бы истолкованы судом как достаточные для констатации порока воли.

Следует отметить, что проанализированные выше примеры судебных решений не отражают всей картины истинного положения дел в части соотношения воли и волеизъявления работников. Неисчислимо количество случаев условно добровольного привлечения к работе в выходные дни или к сверхурочной работе, в которых работники в лучшем случае вынужденно соглашались, получая законную компенсацию, а в худшем привлекаются к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без должного оформления и оплаты. Кроме того, ТК РФ предусматриваются некоторые случаи альтернативных способов реализации права, предполагающие по выбору работника получить причитающуюся ему гарантию тем или иным способом. На практике совершение этого выбора происходит отнюдь не самостоятельно – работник оказывается принужден к выбору той формы, которая будет ему указана работодателем. Так, по желанию работника сверхурочная работа может быть компенсирована либо повышенной оплатой, либо предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно. Аналогичный выбор предоставляет закон при привлечении работника к работе в нерабочие и праздничные дни. Кроме того, кодекс содержит и примеры предоставления некоторых видов гарантий по требованию работника. И вновь, несмотря на право работника, прямо обозначенное в законе, практически решение остается за работодателем. Все вышеприведенные примеры представляют собой случаи нарушения закона, носящие массовый характер, и вместе с тем относящиеся к той категории нарушений, с существованием которых работники чаще всего соглашались, не пытаясь отстаивать свои права в суде.

## 5. Заключение

Принципиальные отличия, не позволяющие распространить цивилистический подход к пороку воли на трудовые правоотношения, заключаются в целом ряде факторов. К ним относятся, в частности, специфические мотивы, влияющие на формирование воли работника, которые могут быть обусловлены не только субъективными факторами, но и объективными, например соотношение спроса и предложения на конкретную профессию в конкретный период, стабильность рынка труда в целом, специфика организации (скажем, планируемый карьерный рост в замкнутой системе организаций одного типа, где в случае несговорчивого поведения работника на предшествующем месте работы, вероятность трудоустройства в другие организации этого сектора существенно снижается). Другой немаловажной особенностью является преимущественно желаемый длительный характер правовой связи. В сравнении с некоторыми гражданско-правовыми отношениями, для которых также характерно неравенство участников, например отношений с потребителем, работник, чаще тяготеющий к стабильности в трудовых отношениях, оказывается в положении «выбора без выбора» даже при отсутствии какого-либо внешнего влияния на свободное волеизъявление со стороны работодателя. Третьей особенностью является специфика хозяйской власти работодателя, что не может не предполагать как законную возможность работодателя осуществлять управление самостоятельным трудом, по собственному выбору определяя наиболее эффективные правомерные способы воздействия на поведение работника, так и влияние «организационной ответственности» на свободное решение работника. И, наконец, процессуальная особенность трудовых споров – преимущество работодателя в части представления доказательств.

Безусловно, пробельность правового регулирования в законодательстве в этой части предполагает одновременное решение целого ряда вопросов. В частности, разрешения вопроса о последствиях выявления такого порока, роли мотивов формирования порочной воли, случаев, в которых установление воли сторон не будет иметь юридического значения, в конце концов, определения терминов, доктринально относящихся к пороку воли и волеизъявления. Каждый из указанных вопросов заслуживает самостоятельного исследования.

Однако, разрешая вопрос о процессе выявления воли в трудовых правоотношениях, с учетом изложен-

ного выше, представляется важным произвести несколько уточнений на законодательном уровне.

1. По справедливому замечанию М.А. Драчук, «конкуренция на рынке рабочей силы без относительной свободы трудового договора невозможна, а обратная ситуация будет сдерживать развитие производительных сил» [25, с. 386], потому всякое выявление воли сторон с целью изменения правоотношений должно осуществляться не иначе как с позиции баланса интересов сторон трудовых правоотношений.

2. Свобода определения юридических условий соглашений любого рода между работником и работодателем в случае отсутствия законных ограничений во всяком случае ограничена недопустимостью отнесения объективных рисков, связанных с хозяйственной деятельностью работодателя, на сторону работника.

3. Применение толкования *contra proferentem* в отношении спорных условий с возложением на работодателя бремени доказывания обстоятельств добровольного согласия работника на такие условия

допустимо только при представлении стороной работника доказательств явной, совершенно очевидной обременительности этих условий.

4. Приоритет действительной воли сторон и отказ в признании юридической значимости волеизъявления возможен во всяком случае при отсутствии признаков недобросовестного поведения ссылающейся на порочность стороны, заявленного в предусмотренные законом сроки обращения в суд при условии, что такое решение не будет влечь за собой нарушения требований закона или иного правового акта или посягать на публичные интересы.

5. В случае выяснения обстоятельств порока воли, сформировавшегося под влиянием не противоречащих закону управленческих решений работодателя или вероятностью совершения таковых в отношении работника, правовые последствия неприменимы. Оценка целесообразности правомерных управленческих решений работодателя не должна быть предметом судебного рассмотрения.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чиканова Л. А. Использование отдельных гражданско-правовых категорий в регулировании трудовых отношений: актуальные проблемы / Л. А. Чиканова // Кадровик. – 2024. – № 5. – С. 15–28.
2. Ойгензихт В. А. Воля и волеизъявление : очерки теории, философии и психологии права / В. А. Ойгензихт ; отв. ред. С. А. Раджабов. – Душанбе : Дониш, 1983. – 256 с.
3. Политова И. П. Категория воли в гражданском праве России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / И. П. Политова. – М., 2014. – 28 с.
4. Манджиев А. Д. Свобода воли в договорных правоотношениях / А. Д. Манджиев. – М. : Статут, 2017. – 192 с.
5. Родионова О. М. Правовые формы реализации волевых отношений в механизме гражданско-правового регулирования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / О. М. Родионова. – М., 2017. – 54 с.
6. Сенина Ю. Л. Категория воли в гражданском праве России (В аспекте гражданско-правовой сделки) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ю. Л. Сенина. – Томск, 2006. – 28 с.
7. Уруков В. Н. Теория воли и волеизъявления в гражданском праве / В. Н. Уруков. – М. : Юстицинформ, 2019. – 620 с.
8. Головина С. Ю. Особенности трудового договора по законодательству государств-членов ЕАЭС / С. Ю. Головина // Российское право: образование, практика, наука. – 2017. – № 3 (99). – С. 9–18.
9. Мершина Н. Д. Недействительность трудового договора: проблемы правоприменения / Н. Д. Мершина, Ю. И. Клепалова // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». – 2017. – № 5. – С. 96–98.
10. Тарусина Н. Н. Субсидиарное применение правовых норм: цивилистические этюды / Н. Н. Тарусина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Право. – 2021. – № 2 (66). – С. 44–52. – DOI: 10.26456/vtpravo/2021.2.044.
11. Агашев Д. В. Недействительность трудового договора и признание трудового договора недействующим как перспективные способы защиты трудовых прав / Д. В. Агашев // Ежегодник трудового права. – 2023. – № 13. – С. 245–260. – DOI: 10.21638/spbu32.2023.117.
12. Князева Н. А. Признание трудового договора недействительным как способ защиты трудовых прав работников / Н. А. Князева // Законодательство. – 2017. – № 2. – С. 42–49.

13. Комков С. А. К вопросу об отраслевой природе трудового договора (памяти профессора В.М. Лебедева) / С. А. Комков // Академический юридический журнал. – 2023. – Т. 24, № 4. – С. 514–521.
14. Лушников А. М. Курс трудового права : учеб. для студентов высш. учеб. заведений, обуч. по направлению «Юриспруденция» и специальности «Юриспруденция» / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 2. – 1151 с.
15. Лушникова М. В. Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде, аннулирование трудового договора: вопросы теории и практики / М. В. Лушникова // Российский ежегодник трудового права. – СПб. : Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2009. – № 4. – С. 22–46.
16. Комков С. А. Сделки в российском трудовом праве / С. А. Комков // Сибирский юридический вестник. – 2017. – № 2 (77). – С. 43–47.
17. Офман Е. М. Механизм исцеления трудового договора: взгляд законодателя и позиция судов / Е. М. Офман // За права трудящихся! Реализация социально-трудовых прав граждан: опыт, проблемы, перспективы : материалы Восьмой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 15–16 дек. 2022 г.) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. – Екатеринбург : Ур. гос. юрид. ун-т, 2022. – С. 108–112.
18. Князева Н. А. Правовые последствия заключения трудового договора и соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора с пороками воли / Н. А. Князева // Науч. тр. / Рос. акад. юрид. наук ; отв. ред. В. В. Гриб. – М. : Юрист, 2017. – Вып. 17, т. 2. – С. 421–424.
19. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / под ред. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2007. – Кн. 1. – 301 с.
20. Головина С. Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция / С. Ю. Головина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3 (21). – С. 65–72.
21. Предко Н. В. Содержание трудового договора / Н. В. Предко, Е. Б. Хохлов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2000. – № 5 (232). – С. 59–77.
22. Драчук М. А. Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике права (памяти Л.Ю. Бугрова) / М. А. Драчук // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3 (21). – С. 84–88.
23. Лютов Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? / Н. Л. Лютов // Журнал российского права. – 2020. – № 12. – С. 78–88. – DOI: 10.12737/jrl.2020.149.
24. Ершова Е. А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России / Е. А. Ершова. – М. : Статут, 2008. – 666 с.
25. Драчук М. А. Юридический механизм управления несамостоятельным трудом : моногр. / М. А. Драчук. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2015. – 422 с.

## REFERENCES

1. Chikanova L.A. The use of certain civil law categories in the regulation of labor relations: current problems. *Kadrovik*, 2024, no. 5, pp. 15–28. (In Russ.).
2. Oigenzikht V.A. *Will and expression of will*, Essays on theory, philosophy and psychology of law, ed. by S.A. Radzhabov. Dushanbe, Donish Publ., 1983. 256 p. (In Russ.).
3. Politova I.P. *The category of will in Russian civil law*, Cand. Diss. Thesis. Moscow, 2014. 28 p. (In Russ.).
4. Mandzhiev A.D. *Freedom of will in contractual legal relations*. Moscow, Statut Publ., 2017. 192 p. (In Russ.).
5. Rodionova O.M. *Legal forms of realization of volitional relations in the mechanism of civil law regulation*, Doct. Diss. Thesis. Moscow, 2017. 54 p. (In Russ.).
6. Senina Yu.L. *The category of will in Russian civil law (In the aspect of a civil law transaction)*, Cand. Diss. Thesis. Tomsk, 2006. 28 p. (In Russ.).
7. Urukov V.N. *Theory of will and expression of will in civil law*. Moscow, Yustitsinform Publ., 2019. 620 p. (In Russ.).
8. Golovina S.Yu. Peculiarities of the employment contract under the laws of the EAEU member states. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, 2017, no. 3, pp. 9–18. (In Russ.).
9. Mershina N.D., Klepalova Yu.I. Invalidity of the labor contract: the problem of enforcement. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya «Ekonomika i pravo» = Modern Science: actual problems of theory & practice. Series “Economics and Law”*, 2017, no. 5, pp. 96–98. (In Russ.).

10. Tarusina N.N. Subsidiary application of legal norms: civil studies. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo*, 2021, no. 2 (66), pp. 44–52. DOI: 10.26456/vtpravo/2021.2.044. (In Russ.).
11. Agashev D.V. Invalidity of the employment contract and recognition of the employment contract as not valid as a promising way to protect labour rights. *Ezhegodnik trudovogo prava = Russian Journal of Labour & Law*, 2023, iss. 13, pp. 245–260. DOI: 10.21638/spbu32.2023.117. (In Russ.).
12. Knyazeva N.A. Recognizing employment contract invalid: remedy of employees. *Zakonodatel'stvo*, 2017, no. 2, pp. 42–49. (In Russ.).
13. Komkov S.A. On the issue of the sectoral nature of the employment contract (in memory of Professor V.M. Lebedev). *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*, 2023, vol. 24, no. 4, pp. 514–521. (In Russ.).
14. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *The course of labor law*, Textbook for students of higher educational institutions studying in the field of “Jurisprudence” and the specialty “Jurisprudence”, 2nd ed. Moscow, Statut Publ., 2009. Vol. 2. 1151 p. (In Russ.).
15. Lushnikova M.V. Conditions of validity of labor contracts, changes in the legal qualification of labor contracts, cancellation of an employment contract: issues of theory and practice, in: *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, St. Petersburg, St. Petersburg University Publ., 2009, no. 4, pp. 22–46. (In Russ.).
16. Komkov S.A. Transactions in the labor law of Russia. *Sibirskii yuridicheskii vestnik = Siberian Law Herald*, 2017, no. 2 (77), pp. 43–47. (In Russ.).
17. Ofman E.M. Mechanism of labor contract healing: legislator's view and courts' position, in: Ivanchina Yu.A., Istomina E.A. (eds.). *Za prava trudyashchikhsya! Realizatsiya sotsial'no-trudovykh prav grazhdan: opyt, problemy, perspektivy*, Collection of scientific papers of the Eighth International scientific and practical conference (Yekaterinburg, December 15–16, 2022), Yekaterinburg, Ural State University of Law Publ., 2022, pp. 108–112. (In Russ.).
18. Knyazeva N.A. The legal consequences of concluding an employment contract and agreements on changing the terms of an employment contract defined by the parties with defects of will, in: Grib V.V. (ed.). *Scientific works*, by Russian Academy of Legal Sciences, Moscow, 2017, iss. 17, vol. 2, pp. 421–424. (In Russ.).
19. Lebedev V.M. (ed.). *Modern labor law (experience of labor law comparativism)*. Moscow, Statut Publ., 2007. Bk. 1. 301 p. (In Russ.).
20. Golovina S.Yu. Labour contract as the legal structure. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2013, no. 3, pp. 65–72. (In Russ.).
21. Predko N.V., Khokhlov E.B. Content of the employment contract. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie = Proceedings of Higher Educational Institutions. Pravovedenie*, 2000, no. 5 (232), pp. 59–77. (In Russ.).
22. Drachuk M.A. Once again to discussion of a labour contract as a legal source (in memory L.Yu. Bugrova [sic!]). *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2013, no. 3 (21), pp. 84–88. (In Russ.).
23. Lyutov N.L. The Legislative Initiatives Regarding the Remote Work: A Temporary Pandemic Turmoil or Sustainable Trend?. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2020, no. 12, pp. 78–88. DOI: 10.12737/jrl.2020.149. (In Russ.).
24. Ershova E.A. *Labor relations of the state civil and municipal employees in Russia*. Moscow, Statut Publ., 2008. 666 p. (In Russ.).
25. Drachuk M.A. *Legal mechanism for managing dependent labor*, Monograph. Omsk, Omsk State University Publ., 2015. 422 p. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Тишковиц Ксения Сергеевна** – старший преподаватель кафедры трудового и социального права Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского  
644077, Россия, г. Омск, пр. Мира, 55а  
E-mail: tishkovichks@mail.ru  
ORCID: 0000-0001-7515-6438  
ResearcherID: HDN-2246-2022  
SPIN-код РИНЦ: 2442-2007; AuthorID: 845952

#### INFORMATION ABOUT AUTHOR

**Kseniya S. Tishkovich** – Senior Lecturer, Department of Labor and Social Law  
Dostoevsky Omsk State University  
55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia  
E-mail: tishkovichks@mail.ru  
ORCID: 0000-0001-7515-6438  
ResearcherID: HDN-2246-2022  
RSCI SPIN-code: 2442-2007; AuthorID: 845952

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ**

Тишкович К.С. Особенности установления порока воли работника в трудовых правоотношениях / К.С. Тишкович / Правоприменение. – 2026. – Т. 10, № 1. – С. 114–123. – DOI: 10.52468/2542-1514.2025.10(1).114-123.

**BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION**

Tishkovich K.S. Features of the establishment of the vice of the employee's will in labor relations. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2026, vol. 10, no. 1, pp. 114–123. DOI: 10.52468/2542-1514.2026.10(1).114-123. (In Russ.).