



УДК 349.2

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ: ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

И.А. ГРАБОВСКИЙ¹
О.С. ЛИЛИКОВА²

*Белгородский государственный
национальный исследовательский
университет*

¹) e-mail: Grabovskiy@bsu.edu.ru

²) e-mail: Strebkova@bsu.edu.ru

Статья посвящена пределам осуществления трудовых прав и последствиям злоупотребления такими правами. Проводится сравнительный анализ трудовых и гражданско-правовых отношений для определения возможности применения к трудовым отношениям пределов осуществления гражданских прав (запрет шиканы).

Ключевые слова: злоупотребление правом, гражданское право, трудовое право, теория применения злоупотребления.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает норм, которые регулируют пределы осуществления трудовых прав и злоупотребление такими правами. В действующем Трудовом кодексе, термин «злоупотребление» употребляется только в одном случае. В частности ст. 355 ТК РФ¹ вменяет в обязанность Федеральной инспекции труда извещать соответствующие органы государственной власти в случае обнаружения факта нарушений, или злоупотребления, которые не входят в предмет трудового права. Других каких – либо определений о злоупотреблении правами в трудовых отношениях ТК РФ не дает и пределы осуществления трудовых прав теоретически и практически не обозначены.

Пределы осуществления трудовых прав можно определить, исходя из общих правил ст.17 Конституции РФ, где говорится, что реализация прав и свобод не должно нарушать права и свободы других лиц. В постановлении Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17.03. 2004 г «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»² принцип недопустимости злоупотребления правом был назван одним из в общеправовых.

Однако, чтобы исключить злоупотребления правом в трудовых отношениях необходимо ориентироваться не на общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, а на отраслевой. Представляется, что назрела необходимость внесения федерального законом в ст.2 ТК РФ специального принципа о злоупотреблении правом в трудовых отношениях. Данный принцип должен предусматривать негативные последствия за злоупотребление правами сторонами трудового договора, поскольку выход за пределы осуществления прав имеет место сторонами трудовых отношений.

Злоупотребление правом со стороны работодателя на практике возможно в отношении любого работника, или всего коллектива : например, пересмотр или установление новых условий труда в отношении неугодных работников, внеочередная аттестация или когда под предлогом сокращения штатов работодатель увольняет инициаторов коллективного трудового спора, обработка персональных данных работника без его ведома, когда работодатель злоупотребляет своим правом и вторгается в частную жизнь подчиненных и т.д.

Пленум Верховного Суда №2 от 17.03.2004 г. назвал лишь два вида злоупотреблений правом со стороны работника: сокрытие работником временной нетрудоспособности и что работник был избран в представительный орган, или руководителем выборного профсоюзного коллегиального органа. В данном случае решение об его увольнении по

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.06.2013) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. -№ 1 (ч.1). – Ст. 3.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Российская газета. – № 297. -31.12.2006.



инициативе работодателя должно производиться с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. И разъяснил, что при установлении судом факта злоупотребления работником своим правом, суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе. При этом необходимо иметь в виду, что в трудовых отношениях отсутствует юридическая обязанность работника извещать работодателя о причинах своего отсутствия на работе. Поэтому необходимо доказать сам факт злоупотребления работником сокрытия болезни на момент расторжения с ним трудового договора, а не факт того, что работодатель не знал о временной нетрудоспособности работника.

Однако на практике встречаются и другие случаи злоупотребления правом со стороны работника. Это уклонение работника от предоставления работодателю обязательной информации о состоянии своего здоровья в случае, когда это требуется по условиям работы. Встречаются случаи, когда работник получает производственную травму или профессиональное заболевание, нехарактерное для остальных работников на данном предприятии. Злоупотребление правом со стороны работника может быть направлено не только против интересов работодателя, но и против интересов другой группы работников, или коллектива в целом.

Правовые последствия злоупотребления правом в трудовых отношениях обусловлены теми особенностями, что законодательство о труде не регулирует в законодательном порядке понятийный аппарат, а также правовые последствия злоупотребления правом. Это ставит перед данной отраслью задачу – выработать собственные правовые критерии применения соответствующих категорий. При этом, необходимо проанализировать насколько допустимо использование в трудовых отношениях нормы гражданского законодательства, в частности, ст. 10 ГК РФ³, которая определяет пределы реализации гражданских прав. Эта норма предусматривает запрет шиканы, то есть такие действия участников гражданских правоотношений, реализуемых с намерением умышленно причинить вред другому лицу, а также ограничение злоупотребления своими правами в иных формах.

Эта правило базируется на обеспечение равенства субъектов регулируемых им отношений, гарантии права собственности, обеспечение свободы договора, ограничения вмешательства любого участника гражданских отношений в частные дела. Использование понятийного аппарата гражданского права к трудовым отношениям в данном случае является едва ли оправданным. Трудовое право должно выработать собственный понятийный аппарат. Это объясняется тем, что в настоящее время усиливается частно – государственное и частно – партнерское регулирование трудовых отношений. Это объясняется тем, что большинство условий труда устанавливаются соглашениями, на федеральном, региональном, территориальном и локальном уровнях, а также актами, принимаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. Поэтому, вызывает сомнение использование в трудовых отношениях межотраслевых принципов. Это объясняется тем обстоятельством, что межотраслевые принципы той отрасли права, где используется диспозитивный метод регулирования, который содержится в позитивном праве, противоречила бы основам правосудия. А это один из основных принципов, который закреплен как международными актами (Международный пакт о гражданских и политических правах⁴), так и Конституцией (ст. 55 Конституции РФ⁵.) На эти нормативные акты, в основном делает ссылку Конституционный Суд РФ при уточнении и обосновании своей правовой позиции.

Основываясь на положении п.27 вышеназванного Постановления Пленума РФ можно предположить, что речь может идти только о злоупотреблении субъективными правами. Представляется, что это очень важное для трудовых отношений положение, поскольку права субъектов трудового договора имеют свои особенности. Большинство норм,

³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 11.02.2013) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.03.2013) // Собрание законодательства РФ. – 05.12.1994. – № 32. – Ст. 3301.

⁴ Международный Пакт от 16.12.1966 "О гражданских и политических правах" // Бюллетень Верховного Суда РФ. – №12. – 1994.

⁵ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 30.12.2008) // Российская газета. – №7. – 21.01.2009.



закрепляющих права работников в трудовых правоотношениях, сохраняют свойства объективного, а не субъективного права. Так, право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск по Трудовому кодексу (ст.122 ТК РФ), может быть использовано на практике на основании графика отпусков, путем взаимного волеизъявления сторон и лишь с разрешения работодателя. Произвольное использование работником времени отпуска может быть расценено работодателем как грубое нарушение трудовой дисциплины, которое приравнивается к прогулу.

Пределы реализации субъектами трудового договора своих прав не должны быть формально определенными. Это дает основание предполагать, что субъективное право не абсолютно – оно ограничивается правомерными интересами управомоченного лица. При этом, необходимо отметить, что вопрос о злоупотреблении правом – это, прежде всего, анализ форм злоупотребления правом. Формой злоупотребления правом, как правило, понимают те действия или бездействия, которые формально соответствуют закону, но не противоречат существу, либо предназначением соответствующей нормы права, на основе которой реализуется субъективное право. В настоящее время формы злоупотребления правом субъектами трудовых отношений легально не установлены, но на практике активно используется данная правовая категория. В этом случае, основным источником для анализа может служить практика высших судебных инстанций, в том числе Верховного суда РФ, Арбитражного суда РФ, а также выводы Конституционного суда РФ.

В Постановлении Конституционного суда РФ от 24 января 2002 г. №3–П⁶ было обозначено правовое обоснование, в основу которого заложен тезис о том, что увольнение, обусловленное исключительными обстоятельствами, не связанными с профессиональной деятельностью считается незаконным, а следовательно, неконституционным. Поэтому, право на увольнение может быть ограничено, и предоставление иммунитета работнику имеют строго целевое назначение. Полномочия представительного органа на отказ в даче мотивированного согласия на увольнение может быть обусловлено обоснованной защитой работника от дискриминации за правомерное участие в профсоюзной деятельности.

Таким образом, напрашивается вывод, что судебная практика рассматривает вопросы злоупотребления правом в контексте совершения другим субъектом трудового договора неправомερных действий, направленных на создание препятствий в осуществлении трудовых прав. Так, например, ч.2 ст.81 ТК РФ предусматривает ограничения на прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период болезни работника. Судебная практика исходила из императивности этого положения и судебные инстанции восстанавливали работника в прежней должности, если работник предоставлял доказательства того, что увольнение произведено в такой период.

Однако, если работник скрыл факт временной нетрудоспособности и был уволен, то руководитель не обязан нести отрицательные последствия из – за недобросовестного поведения работника. В данном случае злоупотребление работника правом, то есть умышленное сокрытие соответствующих обстоятельств от работодателя, может явиться законным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе. Важность указанных положений для трудового законодательства можно проанализировать на примере увольнения работника по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников. Судебные органы при разрешении трудовых споров о законности и обоснованности увольнения по данному основанию исследовали как правило объективные причины и процедуры, в силу которых, работодатель принял решение о сокращении штатов.

Зачастую, такая судебная практика, ограничивает возможности работника эффективно защищать свои трудовые права, не всегда принимая во внимание социальное по-

⁶ Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово" // Собрание законодательства РФ. – 18.02.2002. – № 7. – Ст. 745.



ложение трудового права, в особенности назначение конкретных норм ТК РФ. Поэтому мы полагаем, что трудовое законодательство должно содержать нормы о недопустимости злоупотребления правом субъектами трудового договора, прежде всего со стороны работодателя, который, обладая властными полномочиями, не всегда соблюдает трудовое законодательство.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 30.12.2008) // Российская газета. – №7. -21.01.2009.
2. Международный Пакт от 16.12.1966 "О гражданских и политических правах" // Бюллетень Верховного Суда РФ. -№12. – 1994.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.06.2013) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. -№ 1 (ч.1). – Ст. 3.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 11.02.2013) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.03.2013) // Собрание законодательства РФ. – 05.12.1994. -№ 32. – Ст. 3301.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Российская газета. – № 297. -31.12.2006.
6. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово" // Собрание законодательства РФ. – 18.02.2002. – № 7. –Ст. 745.

ABUSE OF THE RIGHT: COMPARATIVE ANALYSIS OF THE CIVIL AND LABOUR RELATIONS

I.A.GRABOVSKIY¹⁾
O.S.LILIKOVA²⁾

*Belgorod National
Research University*

¹⁾ e-mail: Grabovskiy@bsu.edu.ru

²⁾ e-mail: Strebkova@bsu.edu.ru

The article is devoted to the limits of implementation of the labor law and consequences of abuse by such rights. The comparative analysis of the labor and civil relations for definition of possibility of application to the labor relations of limits of implementation of the civil rights (a ban *пиканы*) is carried out by the authors and presented in the paper.

Keywords: abuse of the right, civil law, labor law, theory of application of abuse.