

УДК/UDC 349.2

## Злоупотребление правом работником по трудовому праву

Лебедева Виолетта

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: vita.lebedeva.2001@mail.ru

### Аннотация

Анализ норм трудового законодательства показал, что в нем практически не содержится норм, в которых бы говорилось о недопустимости злоупотребления правом субъектом трудовых отношений. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 закрепляет две самые распространенные формы злоупотреблений со стороны работника, однако на самом деле перечень возможных злоупотреблений как стороны работника, так и со стороны работодателя достаточно широк. Отсутствие в трудовом законодательстве положения о недопустимости злоупотребления правом приводит к тому, что отсутствуют правовые признаки, по которым можно определить, является ли действие работника злоупотреблением или не является, а решение трудового спора базируется исключительно на основе судейского правопонимания. В связи с этим автор предлагает закрепить в трудовом законодательстве общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом в качестве отраслевого принципа трудового права.

**Ключевые слова:** злоупотребление правом, злоупотребление правом работником, злоупотребление правом работодателем, работник, работодатель, субъекты трудовых отношений.

## Abuse of the legal employee

Lebedeva Violetta

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail: vita.lebedeva.2001@mail.ru

### Abstract

An analysis of the norms of labor legislation showed that it practically does not contain norms that would speak of the inadmissibility of abuse of the right by the subject of labor relations. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004 No. 2 establishes the two most common forms of abuse on the part of the employee, but in fact the list of possible abuses both on the part of the employee and on the part of the employer is quite wide. The absence in labor legislation of a provision on the inadmissibility of abuse of rights leads to the fact that there are no legal signs by which it is possible to determine whether an employee's action is an abuse or not, and the resolution of a labor dispute is based solely on the judicial understanding of law. In this regard, the author proposes to consolidate in labor legislation the general legal principle of inadmissibility of abuse of rights as a sectoral principle of labor law.

**Key words:** abuse of the right, abuse of the right by the employee, abuse of the right by the employer, employee, employer, subjects of labor relations.

Злоупотребление правом - правовая категория, давно известная гражданскому праву. В трудовом законодательстве нет нормы, которая бы не допускала злоупотребление правом субъектами трудовых отношений, вследствие чего неоднозначность данного феномена в трудовом праве дает субъектам трудовых правоотношений возможность совершать неправомерные действия - злоупотребления - без угрозы лишения права на судебную защиту, как это происходит в гражданском праве [1]. Отсутствие законодательного закрепления в трудовом праве запрета на злоупотребление ведет к тому, что отсутствуют признаки, по которым можно установить, является ли действие субъекта злоупотреблением или нет, вследствие чего в случае спора решение вопроса об установлении факта злоупотребления остается лишь на усмотрение суда.

Что же представляет собой злоупотребление правом работником? В действительности работник с прямым умыслом совершает недобросовестные действия либо бездействие, что приводит к наступлению неблагоприятных последствий для работодателя, но формально такие действия совершаются в пределах предоставленного работнику субъективного права, и можно даже подумать, что он не совершает злоупотребе-

ний, ведь все осуществляется в рамках закона. Если точно попытаться определить понятие «злоупотребление правом работником», можно сказать, что это действия, совершенные с целью причинить вред и (или) получить необоснованное преимущество перед другими субъектами трудового правоотношения при реализации возможностей, которые заложены в нормативно-правовых актах, с нарушением целей, которые установлены этими нормативно-правовыми актами.

Единственный документ, в котором содержится упоминание о злоупотреблении правом работником, является Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 (далее по тексту - ПП ВС РФ №) [2]. Этот документ закрепляет случаи возможного злоупотребления правом со стороны работника. При этом стоит отметить, что о злоупотреблении правом работодателем вообще не ведется речи, хотя в трудовых отношениях работодатель является сильной стороной, а работник - слабой [3]. Анализ норм трудового законодательства позволяет прийти к выводу, что на самом деле именно работнику предоставляется гораздо больше возможностей для защиты своего права по сравнению с возможностями для защиты своего права со стороны работодателя.

Первый случай злоупотребления со стороны работника - работник не предоставляет работодателю информацию о временной нетрудоспособности на момент увольнения с работы. Все чаще прослеживается тенденция, что работники оформляют себе листы временной нетрудоспособности с целью избежать увольнения за прогул, а если работодатель все-таки расторгает трудовой договор с работником, в суде работник просит взыскать компенсацию за незаконное увольнение. Согласно ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) нельзя уволить работника по инициативе работодателя, если на момент увольнения работник был временно нетрудоспособным, и нельзя производить увольнение в период пребывания работника в отпуске. Исключением из этого правила является ликвидация организации или прекращение деятельности в качестве индивидуального предпринимателя.

В качестве второго случая возможного злоупотребления работником в трудовых отношениях ПП ВС РФ № 2 квалифицирует сокрытие работником информации о том, что он является членом профсоюзной организации, либо же о том, что он является руководителем (заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (структурного подразделения организации). Предоставить такую информацию работодателю работник должен потому, что согласно ст. 374 ТК РФ решать вопрос об увольнении работника, который является членом профсоюзной организации, необходимо с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или с предварительно полученного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Основная цель соблюдения данной процедуры заключается в том, чтобы обеспечить государственную защиту от возможного вмешательства в деятельность профсоюзной организации работодателя, а ведь такое вмешательство как раз может быть осуществлено посредством расторжения трудового договора с членом профсоюзной организации или же с непосредственным руководителем выборного коллегиального органа профсоюзной организации [4].

Рассматривая защиту прав работника, по мнению ученых [5], следует использовать такое понятие, как «недопустимость злоупотребления правом», применительно к трудовым отношениям.

Если проанализировать судебную практику, то наиболее часто встречающиеся формы злоупотребления со стороны работников действительно закреплены в ПП ВС РФ № 2, но следует сказать, что этот перечень не является исчерпывающим, и на самом деле форм возможных злоупотреблений со стороны работников гораздо больше. Зачастую суды при разрешении трудового спора не могут однозначно решить вопрос об установлении факта злоупотребления со стороны работника. Суд первой инстанции определяет, что действия работника являются злоупотреблением, а суд вышестоящей инстанции считает, что нет. Отсутствие законодательного закрепления недопустимости злоупотребления субъектами

трудовых отношений ведет к тому, что суд решает трудовой спор исключительно по своему усмотрению. Все это приводит к существованию рассогласованной судебной практики по данной категории дел.

В связи с этим необходимо закрепить в трудовом законодательстве общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом как отраслевой. В п. 27 ПП ВС РФ № 2 указано по аналогии со ст. 10 ГК РФ, что если суд установит факт злоупотребления со стороны работника, то ему может быть отказано в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Это положение мотивированно тем, что за неблагоприятные последствия, которые возникли в результате недобросовестных действий работника, работодатель не должен нести ответственность. По нашему мнению, для того чтобы защитить работодателя от недобросовестных действий со стороны работника, необходимо в ТК РФ закрепить положение аналогичное п. 27 ПП ВС РФ № 2.

Также законодатель до сих пор не закрепил в трудовом законодательстве норму, которая бы предусматривала обязанность работника своевременно уведомлять работодателя о временной нетрудоспособности или членстве в профсоюзной организации. Представляется целесообразным внести изменения в ст. 21 ТК РФ и изложить данную норму в следующей редакции, дополнив ч. 2 данной нормы соответствующим правилом: «Если работник желает воспользоваться гарантиями и льготами, установленными трудовым законодательством, он осуществляет это право при условии, что работодатель своевременно предупрежден об этом».

### Список литературы

1. Сапфинова А. А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. 46 с.
2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17.03.2004 // Российская газета. 08.04.2004; 30.11.2015.
3. Офман Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2006. 189 с.

4. Мамедова А. Т. Злоупотребление трудовыми правами: проблемы теории и практики // Российский юридический журнал. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА. 2014. № 1 (94). С. 140–146.

5. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Злоупотребление правом работником и работодателем // Современная научная мысль. 2016. № 6. С. 304–309.

### References

1. Sapfirova A. A. Protection of labor rights and legitimate interests of employees by state supervision and control bodies: author. dis. ... dr. jurid. sciences. M., 2009. 46 p.

2. On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation No. 2 dated 17.03.2004 // Rossiyskaya Gazeta. 04.08.2004; 11.30.2015.

3. Ofman E. M. Abuse of law by subjects of labor relations: dis. ... cand. jurid. sciences: 12.00.05. Ekaterinburg, 2006. 189 p.

4. Mamedova A. T. Abuse of labor rights: problems of theory and practice // Russian legal journal. Yekaterinburg: Ural State Law Academy Publishing House. 2014. No. 1 (94). Pp. 140-146.

5. Adrianovskaya T. L., Bayeva S. S. Abuse of the right by the employee and the employer // Modern scientific thought. 2016. No. 6. Pp. 304–309.