



ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

Берсенев Евгений Валерьевич

Уральский юридический институт МВД России

Факультет подготовки следователей

Россия, Екатеринбург

berevgArt@mail.ru

Bersenev Eugene

Ural Law Institute of Ministry of Internal Affairs of Russia

Faculty of Investigator Training

Russia, Ekaterinburg

Соромотина Владислава Алексеевна

Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева

Институт юстиции

Россия, Екатеринбург

Soromotina.kat@gmail.com

Soromotina Vladislava

Ural State Law University named after V.F. Yakovlev

Institute of Justice

Russia, Yekaterinburg

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ПРАВАМИ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ: ФОРМЫ И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Аннотация: авторами поднимается проблема злоупотребления трудовыми правами со стороны работников и работодателей, анализируются формы злоупотребления на примере судебной практики, а также правовые последствия типичных форм злоупотребления правом в трудовых правоотношениях, на основе этого предлагаются пути решения данной проблематики.



Ключевые слова: злоупотребление, трудовое законодательство, трудовые правоотношения, дисциплинарная ответственность, права работников.

ABUSE OF LABOR RIGHTS BY EMPLOYEES AND EMPLOYERS: FORMS AND LEGAL CONSEQUENCES

Annotation: the authors raise the problem of abuse of labor rights by employees and employers, analyze the forms of abuse on the example of judicial practice, as well as the legal consequences of typical forms of abuse of rights in labor relations, on the basis of this, ways to solve this problem are proposed.

Key words: abuse, labor legislation, labor relations, disciplinary responsibility, workers' rights.

На сегодняшний день на территории Российской Федерации существует проблема злоупотребления трудовыми правами работниками и работодателями. Несмотря на то, что злоупотребление трудовыми правами развивается прогрессивно среди нашего общества, но как таковой нормы или же санкции ТК РФ, и иными нормативно-правовыми актами не предусмотрено. Однако, трудовое законодательство содержит только одно упоминание в ст. 355 ТК РФ о злоупотреблении [1], где сказано про одну из основных задач федеральной инспекции труда: «доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Для исследования представленной проблемы злоупотребления трудовыми правами, необходимо проанализировать и сформировать понятие, при этом обратить внимание на мнения ученых.

На данный момент сформировались несколько точек зрения на дефиницию понятия: во-первых, злоупотребление правом – это правонарушение со всеми вытекающими из этого последствиями, которые будут отражены далее.



Во - вторых, проанализировав научные труды профессора В. П. Грибанова, представляется возможным сделать вывод о противоправности не только поведения, которое не сопоставимо с определенными нормами закона, но и поведение, которое противоречит правовым принципам данной системы, отрасли или института права, несмотря на то, что такое соответствовало определенной норме права [3].

Теоретические представления бывшего судьи Конституционного Суда Российской Федерации А. Л. Кононова, относительно злоупотребления, не могли отождествляться с правонарушением ввиду того, что под злоупотреблением понимаются недобросовестные действия в границах своего права, а правонарушение - за его пределами. Помимо вышеприведенного мнения, есть сторона, которая предполагает, что злоупотребление правом – ни что иное, как независимое правовое явление, не имеющее общего генезиса относительно правонарушения, либо правомерного поведения [4].

Если обратить свое внимание в отношении запрета злоупотребления правом, то Е. В. Каплун в своей работе указывал, что злоупотребление правом является действия сторон трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений, по осуществлению прав в противоречии с их социальным назначением, которые предусмотрены ст.1 ТК РФ, а также возможным причинением в связи с этим вреда другой стороне трудового договора. Данные действия подлежат запрету. На основе выше изложенного авторы придерживаются точки зрения советского правоведа В.П. Грибанова, где злоупотребление правом прослеживается, как особый вид гражданского правонарушения, совершаемого управомоченным лицом при осуществлении им своего права, связанный с использованием определенных противоправных форм в рамках общего типа поведения, разрешенного законом.

В обществе существует множество форм злоупотребления трудовыми правами работниками и работодателями. В качестве примера предложено



выделить следующие формы поведения злоупотребления правом и проанализировать:

1. Злоупотребление правом одной стороной трудового правоотношения с единственным намерением, т.е. с исключительной целью причинить вред другой стороне.

2. Правореализация с целью обогащения, т.е. для получения определенной выгоды, в том числе и имущественной, для которой в обычных нам обстоятельствах нет правового основания.

3. Злоупотребление одной из сторон трудового договора своими особыми правами в целях получения необоснованной выгоды.

4. Злоупотребление стороной трудового договора субъективным правом с целью уклонения от выполнения своих трудовых функций.

5. Применение закона в целях предотвращения, блокировки осуществления субъективных прав на защиту и восстановления нарушенного права другой стороной, а также воспрепятствования реализации другой стороной иных прав работника.

Стоит отметить, что проблема ответственности за недобросовестное поведение работника осложняется еще и тем, что трудовое законодательство предоставляет дополнительные гарантии отдельным субъектам права, в частности данная гарантия прослеживается по отношению к беременным женщинам. В силу этого, даже при наличии в действиях субъекта признаков злоупотребления правом, а именно, когда работник умышленно не сообщает работодателю о своей беременности, а в последующем оспаривает постановление об увольнении, то суд не признает такое поведение злоупотреблением субъективным правом.

В практике распространенным явлением, как злоупотребление правом в трудовых правоотношениях и непосредственно связанных с ними, встречается часто. Анализируя данные социологического опроса, делаем вывод, что более половины субъектов трудовых отношений сталкиваются с данной



проблематикой со стороны работодателя. Многократными формами злоупотребления трудовыми правами были представлены, такие как: при приеме на работу, где выражалась дискриминация по половому признаку, по возрасту, при выплате вознаграждений. Часто встречаются такие случаи, когда женщина устраивается на работу беременной, но при этом она не ставит в известность своего работодателя, и через пару месяцев уходит в декретный отпуск, или же работник заболевает, некоторое время не выходит на работу, но после приносит больничный лист. Однако, при отсутствии работника на рабочем месте, по семейным или иным обстоятельствам, непредставление документов, которые подтверждают прогул может свидетельствовать о злоупотреблении субъективным правом. Рассматривая Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004г. №2, в части п.27, где говорится, что работнику необходимо, при наличии той или иной возможности известить своего работодателя о причине своего невыхода, либо же предполагаемой причине отсутствия на работе, любым доступным для него способом, например, с помощью телефонного звонка, или же смс-сообщением через мессенджер, впоследствии данный поступок можно расценивать как злоупотребление [2].

Со стороны работодателя злоупотребление возможно в отношении любого работника или же всего коллектива в целом: например, внеочередная аттестация сотрудников, обработка персональных данных работника без его ведома, когда работодатель вторгается в частную жизнь своих подчиненных и т.д.

Обращаясь к судебной практике, судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отразила позицию, что на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин, не влияет информированность работодателя о беременности женщины. Поэтому увольнение беременных женщин по инициативе работодателя возможно только в случае, когда организация



ликвидирована или осуществляется прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

Как упоминалось ранее, злоупотребление правом – это правонарушение со всеми вытекающими из этого последствиями, например, общие последствия – которые подразумевают собой отказ лицу в защите принадлежащего ему права в полной или же частичной мере, а также суд применяет иные меры, которые предусмотрены законодательством РФ. Если совершен обход закона с противоправной целью – общее правило применяется, если ГК РФ не установлено иное последствие. Следующим последствием является, если злоупотребление правом повлекло нарушение права другого лица, такое лицо вправе требовать возмещение причиненных этим убытком.

Таким образом, трудовое законодательство предусматривает дисциплинарную ответственность трудового договора, где работник обязан претерпеть неблагоприятные последствия за противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, и материальную – обязанность возмещение ущерба виновной стороне трудового договора. На основе предложенного, предлагается дополнить ст.2 ТК РФ специальным принципом о злоупотреблении правом в трудовых отношениях. В последующем внести в трудовой кодекс норму, которая подробно раскроет содержание принципа и понятие – злоупотребление правами в трудовых отношениях и что непосредственно относится к злоупотреблению, какая ответственность будет предусмотрена, а именно:

«Злоупотребление правом представляет собой особый вид правонарушения, совершаемый работником или работодателем при осуществлении своих прав и при выполнении должностных полномочий, связанных с использованием определенных, противоправных форм в рамках общего типа поведения, разрешенного законом, для какой-либо определенной выгоды. К формам злоупотребления трудовыми правами относится:



действия, которые совершаются исключительно с намерением причинить вред другому лицу;

действия, которые представляют собой обход закона с противоправной целью;

злоупотребление доминирующим положением на рынке;

иное недобросовестное осуществление гражданских прав.

При злоупотреблении правом, со стороны работодателя предусматривается материальная ответственность, которая включает в себя обязанность возместить ущерб, потерпевшей стороне трудового договора.

При злоупотреблении правом, со стороны работника предусматривается дисциплинарная ответственность, где работник обязан претерпеть негативные последствия (замечание, выговор, увольнение и др. предусмотренные законодательством, уставами и положениями, для отдельных категорий работников) за неправомерное неисполнение или ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей».

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // СПС «Консультант Плюс»

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Консультант Плюс»

3. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав, изд. 2-е. М.: Статут, 2020. С. 414.

4. Особое мнение судьи Конституционного Суда Российской Федерации А. Л. Кононова по делу о проверке конституционности положений статьи 113 Налогового кодекса Российской Федерации // Собрании законодательства Российской Федерации. 2005. N 30. Ч. II. Ст. 3200



5. Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами. Журнал «Трудовое право в России и за рубежом». М.: Юрист, 2009. Пилотный выпуск. С. 512

6. Акопов Д. Злоупотребление правом сторонами трудового отношения. Журнал «Кадровик. Трудовое право для кадровика». М.: ООО Издательство «Кругозор», 2011. Выпуск 9. С. 10 – 15.