

К вопросу о злоупотреблении правом работодателей физических лиц при прекращении трудового договора

Михайлова Анна Петровна

Студент (бакалавр)

Марийский государственный университет, Йошкар-Ола, Россия

E-mail: annamixajlova1994@mail.ru

Трудовой Кодекс РФ (далее - ТК РФ) не содержит в себе норм, которые регулируют границы осуществления трудовых прав и злоупотребления такими правами. В случае пробела в законодательстве суды должны исходить из основных принципов, отражающих общий смысл и начало отраслевого законодательства.

А.В. Волков понимает под злоупотреблением права «несоблюдение субъектами их юридической обязанности как общей нормы».[2] В итоге можно сделать вывод, что злоупотребление правом представляет собою недобросовестное поведение сторон трудового договора по реализации принадлежащих им прав.

На сегодняшний день нередки случаи нарушения работодателями - физическими лицами прав работников. Поэтому неслучайно возникает множество споров, которые не могут быть урегулированы работником и работодателем без посредника, что приводит к обращению того или иного за судебной защитой.[1]

На основании вышеназванной проблемы, хотелось бы более подробно проанализировать некоторые ее аспекты, по статье 307 ТК РФ.

Во-первых, ТК РФ допускает ухудшение положения работника в отличие от действующего законодательства путем установления особых условий трудового договора, как дополнительные основания его прекращения.[3]

Данная норма является весьма спорной. Неслучайно, некоторые авторы считают ее противоречащей ст. 37 Конституции РФ, которая гарантирует гражданам свободное распоряжение своими способностями к труду. В обеспечение ст. 37 Конституции РФ установление дополнительных оснований для увольнения при заключении трудового договора должно быть проведено с соблюдением требований ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, то есть принятием федерального закона с указанием целей, для достижения которых они проводятся.[6]

Однако, ограничение права на труд должно быть обосновано и реализовываться при наличии достаточных оснований. А чтобы при применении оснований увольнения не возникало неясностей и двойного толкования следует обратить внимание на их точную формулировку, а также следует учитывать характер деятельности работника. Например, для домашних работников будет актуальным увольнение за грубость и небрежное отношение к имуществу работодателя.

Во-вторых, размер выходного пособия и компенсационных выплат определяется в соответствии с трудовым договором.

Таким образом, работодатель - физическое лицо обязан выплатить работнику выходное пособие и средний заработок за второй и третий месяцы после увольнения (в случае нетрудоустройства) только в том случае, если такая обязанность предусмотрена в трудовом договоре с данным работником, что приводит к злоупотреблениям со стороны работодателей — физических лиц, в виде установления явно заниженных размеров выплат либо полного их отсутствия.

К сожалению, на данный момент судебная практика показывает, что суды по данной категории дел отказывают в удовлетворении исковых требований.

06.06.2014 г. Челябинским областным судом было вынесено апелляционное определение об отказе в признании увольнения незаконным, изменении даты увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, в котором он оставил без удовлетворения апелляционную жалобу Л. так как соглашением между сторонами при заключении трудового договора не были установлены размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат и не были установлены сроки предупреждения об увольнении по инициативе работодателя. А особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, не предусматривают обязанности предпринимателей без образования юридического лица предоставлять работникам гарантии и компенсации при расторжении трудового договора, установленные ст. ст. 178, 180 ТК РФ. [5]

Таким образом, отсутствие четкого законодательного регулирования по вышеобозначенным вопросам требует оперативного принятия изменений в ТК РФ либо отдельного федерального закона, содержащего необходимые разъяснения.

В частности, следует установить минимальный размер выходного пособия, например, в размере 1/6 МРОТ для работников и обозначить пределы усмотрения работодателя — физического лица при установлении дополнительных оснований увольнения.

В существующих условиях, индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются исключительно в судебном порядке.[4]

Источники и литература

- 1) Анисимов, Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон / Л.Н. Анисимов. – Деловой двор, 2009. – 61 с.
- 2) Волков, А.В. Теория концепции «Злоупотребление гражданскими правами» / А.В. Волков. – Волгоград, 2007. -343 с.
- 3) Головина, С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция/ С.Ю. Головина // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. – 2013. - № 3. - С. 65-72.
- 4) Чанов, С. Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц / С. Е.Чанов // Трудовое право. – 2010. - № 3. – С.36-41.
- 5) Электронный ресурс – Режим доступа: <http://pandia.org/text/78/637/41842.php>.
- 6) Апелляционное определение Челябинского областного суда от 06.06.2014 по делу N 11-5501/2014 В иске об ос-паривании увольнения, об изменении даты увольнения, о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано. . .