

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## Проблема института злоупотребления правом со стороны работника

Научный руководитель – Кутарова Мария Александровна

*Сергиенко Екатерина Анатольевна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа  
государственного аудита, Москва, Россия

*E-mail: ksergienkooo19@mail.ru*

Поведение человека в правовом поле в общем смысле можно охарактеризовать как правомерное или неправомерное (т.е. правонарушение). Злоупотребление правом при таком обобщении - противоречиво относительно определения и юридически значимых последствий. Единого мнения не сложилось ни в теоретических работах, ни в судебной практике. Противоречивость в том, что злоупотребление правом понимается различно: как правомерное поведение, некое правонарушение или исключительное самостоятельное явление. Правоприменительный подход един лишь в том, что недопустимость злоупотребления правом признается общеправовым конституционным принципом с особым значением[2], что подтверждается прямым запретом в ч. 3 ст. 17 Конституции РФ осуществления прав и свобод через нарушение прав и свобод других лиц.

Для определения злоупотребления правом применительно к трудовому законодательству необходимо обратиться к гражданскому - в ТК РФ злоупотребление правом не раскрыто как некий функциональный термин. Ч. 1 ст. 10 ГК РФ определяет данный институт как нарушение пределов осуществления прав через заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав - т.е. как нарушение границ дозволенного и превышение пределов реализации субъективного права. «Реализация» происходит вопреки целям и назначению предоставленного права, может повлечь нарушение прав и интересов иных лиц, баланса частных и публичных интересов. Поэтому там, где начинается злоупотребление правом, такое право и заканчивается[1]. Кроме того, очевидно, что предпосылкой возможности злоупотребления субъективным правом служит наличие соответствующего права.

С другой стороны, имеет место мнение о том, что, пусть даже субъект правоотношения и злоупотребляет определенным правом, он не выходит за границы целей[5], для достижения которых и обеспечивается такое право. Это - санкционированная государством, прямо не запрещенная модель поведения, и говорить мы можем лишь о защите собственных интересов (что не может быть наказуемо и порицаемо), а не посягательстве на интересы других лиц или государства.

Однако, более верным представляется подход к пониманию злоупотребления правом как особо института - определенного действия (бездействия), которое является осознаваемым выходом за пределы предоставленного субъективного права. Осознаваемое - т.к. злоупотребление происходит таким правом, которое можно как реализовать для получения преимуществ, так и не реализовать. Правонарушением это назвать можно с трудом, т.к. отсутствует направленность на нарушение права иного лица - имеется лишь стремление удовлетворить собственные интересы. Но и правомерным оно не является вследствие специфичности последствий для обеих сторон правоотношения - для «злоупотребляющего» они представляют не наказание, а, например, лишение льгот или преимуществ; для стороны, обязанной предоставить преимущество - посягательство (хотя и косвенное) на ее интересы, влекущее некоторое поражение в собственных правах.

Несмотря на возможность применения аналогии права, ст. 5 ТК РФ все же не предусматривает регулирование трудовых правоотношений гражданским законодательством. А

потому работник может успешно пользоваться пробелами в трудовом законодательстве, «неурегулированностью» вопроса локальными нормативными актами и трудовым договором - скрывая от работодателя юридически значимую информацию. Анализ ТК РФ позволяет сделать вывод, что в трудовом праве отсутствует равенство сторон - нередко работодатель стремится «уравнять» положение через установление дополнительных обязанностей работника в трудовом договоре, локальных нормативных актах.

В судебной практике к трудовым правоотношениям принцип недопустимости злоупотребления правом стал применяться после принятия Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004[6], в котором указывалось, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе должен соблюдаться вышеупомянутый общеправовой принцип - в т.ч. со стороны работника. Согласно Постановлению, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы или того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации. Вывод о злоупотреблении правом может быть и не очевиден, т.к. ТК РФ не содержит норм, обязывающих работника сообщать работодателю информацию, имеющую юридическое значение. Конечно, с такой информацией у работодателя должны быть связаны какие-либо обязанности, чтобы действия работника влекли негативные последствия для обеих сторон. Но в любом случае, имеет место нарушение интересов работодателя, необходимость судебного разбирательства, в ходе которого работодатель обязан доказать правомерность основания и соблюдение порядка увольнения. Работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия вследствие недобросовестных действий со стороны работника[4].

Понимание необходимости включения в ТК РФ принципов добросовестности участников трудовых правоотношений и недопустимости злоупотребления правом является тенденцией последних лет[3] - важно установить точные законодательные критерии разграничения правомерного поведения и злоупотребления правом. Отсутствие закрепления ряда обязанностей работника в ТК РФ порождает нарушение интересов работодателя. А принятие соответствующих мер позволит приблизиться к реализации главной общеправовой цели - соблюдения баланса частных и публичных интересов, свобод и законных интересов всех сторон правоотношений, повышению эффективности работы механизмов трудового законодательства.

#### Источники и литература

- 1) Волков А.В. Теория концепции «злоупотребление гражданскими правами». Волгоград, 2007.
- 2) Гаджиев Г.А. Конституционные принципы добросовестности и недопустимости злоупотребления субъективными правами // Государство и право. 2002. № 7.
- 3) Кондратьева З.А. Принципы недопустимости злоупотребления правом и добросовестного поведения в трудовых правоотношениях // Трудовое право в России и за рубежом 2022. №3.
- 4) Ломакин А. Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя // Трудовое право. 2012. № 11.
- 5) Наумов А.Е. Злоупотребление правом: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010.
- 6) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».