

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Проблемы применения принципа добросовестности при оценке исполнения работниками трудовых обязанностей

Научный руководитель – Линец Александр Александрович

Жуманов Никита Андреевич

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: nicita.zhumanov@yandex.ru

С учетом внесенных поправок в Трудовой кодекс РФ [8] (далее – ТК РФ) в части возможности снижения размера стимулирующих выплат в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 135 ТК РФ) актуализируются вопросы оценки исполнения работниками трудовых обязанностей.

Одним из них является проблема определения «добросовестного» исполнения работниками трудовых обязанностей, т.к. ТК РФ прямо использует категорию «добросовестности» применительно к оценке исполнения работниками трудовых обязанностей, а характеристика поведения работника как «недобросовестного» может стать основанием для снижения размера стимулирующих выплат.

Абз. 2 ч. 2 ст. 21 ТК РФ указывает на обязанность работника «добросовестно» исполнять трудовые обязанности, а ч. 1 ст. 191 ТК РФ предусматривает, что работодатель поощряет работников, «добросовестно» исполняющих трудовые обязанности.

Принцип добросовестности не закреплен в ТК РФ и не раскрывается в нем. Возникает вопрос, в каком значении употребляется термин «добросовестность».

Его значимость обусловлена тем, что решения работодателя на основании оценки исполнения работниками трудовых обязанностей как недобросовестных, при неточности самого понятия «добросовестности», может спровоцировать работника к ненадлежащему их исполнению и падению производительности труда вследствие этого (эффект негативной реципрокности) [3].

В приведенных нормах «добросовестность» может пониматься либо в исключительно юридическом смысле (как принцип права), либо – в смысле требования нравственности, не имеющего ничего общего с принципом добросовестности.

Верховный Суд РФ в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 указал [7] на применимость к трудовым отношениям общеправового принципа запрета злоупотребления правом.

Однако, представляется, что, указывая на «добросовестное» исполнение трудовых обязанностей, ТК РФ не использует «добросовестность» в значении «злоупотребление правом», поскольку в данном случае оценивается не реализация права, а исполнение обязанности.

При этом, ни в цивилистической, ни в трудовом праве принцип добросовестности запретом злоупотребления правом не ограничивается.

Как отмечает Е.Ю. Забрамная [2], недобросовестность не следует отождествлять с злоупотреблением правом: злоупотребление правом заключается в активном поведении по реализации субъективного права, тогда как недобросовестным может быть исполнение юридической обязанности.

В цивилистической науке также отмечается многогранность содержания принципа добросовестности. Добросовестность связывается с таким поведением участника гражданского оборота, при котором исключается возможность нарушения субъективных прав и законных интересов других лиц, а субъективные права осуществляются в строгом соответствии с их содержанием, объемом и назначением [4]. Принцип добросовестности применяется при ведении переговоров, заключении договора, исполнении обязанностей, осуществлении и защите прав и др. случаях [6]. Однако, даже при более расширительном понимании принципа добросовестности в рассматриваемых положениях ТК РФ речь о добросовестности в юридическом смысле не идет. Это наглядно усматривается в том, как именно на практике понимается «недобросовестное» исполнение трудовых обязанностей.

Так, Верховный Суд РФ в п. 10 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя отметил [5], что в приказе об увольнении работника не может содержаться общее указание на недобросовестное исполнение работником трудовых обязанностей. Приказ должен содержать описание элементов конкретного дисциплинарного проступка. Т.е. в данном контексте «недобросовестным исполнением» становится неисполнение работником должностных обязанностей. «Недобросовестность» - не нарушение принципа добросовестности, а совершение работником дисциплинарного проступка.

Аналогично, и в случае неначисления работнику премии за «недобросовестное исполнение трудовых обязанностей» в судебной практике речь идет не о нарушении принципа добросовестности в описанном выше смысле, а о нарушении работником дисциплины труда [1].

Таким образом, применительно к оценке поведения работников «недобросовестность» при их исполнении на практике отождествляется с совершением дисциплинарных проступков, а не с неисполнением работником требований принципа добросовестности.

С этой точки зрения, «добросовестным» исполнением трудовых обязанностей является надлежащее их исполнение. Иное понимание привело бы к расширению оснований привлечения работников к дисциплинарной ответственности, что противоречит ст. 192 ТК РФ.

Поэтому, на наш взгляд, сам по себе принцип добросовестности не может применяться к оценке исполнения работником трудовых обязанностей: всякое их неисполнение будет являться правонарушением.

С учетом изложенного, использование законодателем термина «добросовестный» для характеристики исполнения работником трудовых обязанностей является избыточным и представляет собой исключительно нравственную категорию, лишенную правового содержания.

Источники и литература

- 1) Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 18.08.2025 по делу № 33-11801/2025 // СПС «КонсультантПлюс».
- 2) Забрамная Е.Ю. Принцип добросовестности в трудовом праве // Публичные и частные начала правового регулирования в современном социальном государстве: сборник статей научно-практической конференции с международным участием, Минск, 7 декабря 2023 года. Минск: БГЭУ, 2024. С. 205-207.
- 3) Зорина О.О., Линец А.А. Управление персоналом: право и экономика. М., 2021.
- 4) Коновалов А.В. Принцип добросовестности в новой редакции Гражданского кодекса Российской Федерации и в судебной практике // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 4-14.

- 5) Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. № 4.
- 6) Основные положения гражданского права: постатейный комментарий к статьям 1–16.1 Гражданского кодекса Российской Федерации / отв. ред. А.Г. Карапетов. М., 2020.
- 7) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
- 8) Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп. по состоянию на 27.02.2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс».