

УДК 349.2

**Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав****Кириллова Л.С.**

Аспирант, ассистент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса Казанского (Приволжского) федерального университета

*Статья посвящена проблеме злоупотребления трудовыми правами и ее отражению в судебной практике. Злоупотребление правом рассматривается как один из важнейших пределов осуществления трудовых прав, отражающий цели и субъективное отношение лица к процессу использования своего права.*

*Ключевые слова: осуществление трудовых прав, злоупотребление правом, злоупотребление по соглашению сторон, пределы осуществления трудовых прав.*

Под осуществлением субъективных прав мы понимаем реальное использование управомоченным лицом предоставленных ему субъективным правом возможностей. При этом в самом содержании субъективного права заложено, что субъект не только воплощает предоставленные ему правомочия, но и соблюдает границы, вытекающие из этого права, то есть пределы правоосуществления. Одним из таких пределов является запрет злоупотребления своими правами.

На данный момент принцип запрета злоупотребления правом не получил нормативного закрепления в Трудовом кодексе РФ [1], (далее – ТК РФ), что однако не препятствует его активному использованию в судебных актах. Среди них, в первую очередь, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 27) [2], в котором была провозглашена недопустимость злоупотребления правом. На принцип запрета злоупотребления правом неоднократно ссылался Конституционный Суд РФ (например, Постановление от 24.01.2002 г. № 3-П [3], Постановление от 15.03.2005 г. № 3-П [4], Определение от 17.12.2008 г. № 1087-О-О [5] и др.). О недопустимости злоупотребления говорится и в недавнем Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» [6].

Но, как пишет М.В. Лушникова, отсутствие нормативного определения злоупотребления трудовыми правами и его четких критериев приводит к тому, что разрешение этих сложных конфликтов производится судами на основании судебного усмотрения и правопонимания [7, с. 6], что чревато вынесением при разрешении схожих дел различных по своим правовым последствиям решений. По этой причине многими авторами отмечается необходимость нормативного закрепления указанного принципа и последствий его нарушения [см.: 7-9].

Стоит отметить, что, несмотря на наличие большого теоретического материала, до сих пор нет единого мнения относительно сущности злоупотребления правом. Если обратиться к классическим воззрениям на указанное явление, то злоупотребление правом предстанет как правонарушение. Именно в таком аспекте злоупотребление правом рассматривал В.П. Грибанов, чья концепция получила широкую поддержку среди представителей теории гражданского права и других отраслевых наук. Как писал ученый, «злоупотребление правом есть особый тип гражданского правонарушения, совершаемого управомоченным лицом при осуществлении им принадлежащего ему права, связанный с использованием недозволенных конкретных форм в рамках дозволенного ему законом общего типа поведения» [10, с. 63].

Мы склоняемся к позиции о необходимости разграничения понятий «злоупотребление правом» и «правонарушение» [11-12], в соответствии с кото-

рой злоупотребление правом представляет собой самостоятельное правовое явление, которое не охватывается ни правомерным поведением, ни противоправным. Именно в этом ключе злоупотребление трудовыми правами рассматривает Е.М. Офман. Она пишет, что при совершении деяний, являющихся злоупотреблением правом, отсутствуют такие обязательные признаки правонарушения, как противоправность и наказуемость; субъекты совершают деяния, соответствующие положениям законодательства, действуя в рамках дозволенного законом общего типа поведения. Но в отличие от правомерного поведения при злоупотреблении правом нарушаются пределы осуществления субъективного права – нарушаются цели, установленные нормативными правовыми актами [8, с. 4]. При злоупотребление правом поведение управомоченного субъекта безусловно с объективной точки зрения; «оно упречно именно с субъективных позиций, с позиций внутреннего отношения лица к деянию. ...Необходима оценка субъективного момента. В каком интересе действовал субъект? Какую цель он себе ставил, реализуя предоставленное право?» [13, с. 248]. Исходя из сказанного, злоупотребление правом мы можем определить как действие субъекта в рамках объективных пределов правоосуществления, но с нарушением пределов субъективных<sup>1</sup>.

В литературе рассматриваются случаи злоупотребления как индивидуальными, так и коллективными трудовыми правами. Примерами могут служить действия работодателя по проведению «мнимого» сокращения численности или штата работников для увольнения неугодного работника, применение максимального срока привлечения к дисциплинарной ответственности, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в соответствии со ст. 74 ТК РФ, с целью вынуждения работников уволиться по п. 7 ст. 77 ТК РФ; применительно к работнику это могут быть такие, ставшие «классическими», примеры, как умолчание работника о членстве в профсоюзном органе или временной нетрудоспособности, а также использование работником донорских дней без предупреждения работодателя. Злоупотребление правом может иметь место и в коллективных трудовых отношениях, например, когда стороны социального партнерства участвуют в коллективных переговорах без реального намерения заключить соглашение, предлагая друг другу заведомо неприменимые или неисполнимые условия.

Праву также известны случаи, когда злоупотребление происходит по соглашению между управомоченными субъектами во вред третьим лицам. Так, Пленум ВАС РФ в п. 8 Постановления от 14.03.2014 г. № 16 «О свободе договора и ее пределах» [15] указал, что «возможны ситуации, когда

злоупотребление правом допущено обеими сторонами договора, недобросовестно воспользовавшись свободой определений договорных условий в нарушение охраняемых законом интересов третьих лиц или публичных интересов». Подобные примеры можно встретить и в трудовом праве.

Ст. 2 ТК РФ в качестве одного из принципов трудового права провозглашает сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений; ст. 9 ТК РФ в продолжение положений ст. 2 раскрывает суть договорного метода регулирования трудовых отношений. При этом к правовым актам, указанным в ст. 9 ТК РФ, следует относить не только коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, но и все иные, заключаемые между работником и работодателем договоры и соглашения, устанавливающие, изменяющие или прекращающие субъективные трудовые права работника или работодателя. Несмотря на то, что действия сторон, заключающих подобные индивидуальные соглашения, также должны соответствовать требованиям законодательства, встречаются ситуации, когда и работник, и работодатель, действуя совместно, заключают «недобросовестные» соглашения. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 24.03.2015 г. по делу № 33-9464 говорится об отказе в иске, так как при заключении дополнительного соглашения стороны злоупотребили принадлежащими им правами в сфере трудовых отношений (выделено мной – Л.К.), предусмотрев выплату выходного пособия в размере, не предусмотренном ТК РФ либо локальным актом работодателя, вне зависимости от причин расторжения трудового договора [16].

Таким образом, трудовым отношениям также присуще злоупотребление правом по соглашению сторон. На наш взгляд, для него характерны следующие признаки:

1) «сговор» обеих сторон на включение в трудовой договор (а равно в дополнительное соглашение к нему) заведомо недобросовестного условия;

2) понимание и осознание обеими сторонами трудового договора недобросовестности своего поведения;

3) наличие умысла у обеих сторон трудового договора на причинение вреда другим субъектам или получение имущественной или иной выгоды.

Точки зрения относительно возможности злоупотребления правом по соглашению сторон в трудовых отношениях встречаются в литературе. Так, И.А. Паламарчук пишет, что «определение злоупотребления трудовыми правами по сравнению с общеизвестными отраслевыми определениями должно быть скорректировано в целях соответствия специфики трудового права, так как зачастую злоупотребление правом имеет место благодаря слажен-

<sup>1</sup> О понятии объективных и субъективных пределов [см.: 14]

ным действиям обеих сторон трудового договора. ... Таким образом, применительно к трудовым отношениям в принципе запрета злоупотребления правом выделен атрибут двусторонности» [17, с. 8]. В целом, соглашаясь с автором, отметим, что, на наш взгляд, «двустороннее» злоупотребление – это отнюдь не специфика трудового права (и приведенное выше Постановление Пленума ВАС РФ служит подтверждением этому). Скорее, это – закономерность, вызванная усилением частнопроводных начал трудового права и расширением договорной свободы сторон.

Таким образом, субъекты трудового права при осуществлении принадлежащих им прав должны руководствоваться не только правилами относительно сроков или порядка совершения правореализационных действий, но и требованиями о необходимости использования своих прав в соответствии с их социальным назначением; в противном случае можно вести речь о злоупотреблении правом. Принцип запрета злоупотребления правом является общеправовым, а потому даже отсутствие нормативной закреплённости в трудовом законодательстве не препятствует расцениванию его как одного из важнейших пределов осуществления трудовых прав.

#### Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – № 297. – 31 декабря.
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово» // СЗ РФ. – 2002. – № 7. – Ст. 745.
4. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. – 2005. – № 13. – Ст. 1209.
5. Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 г. № 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2009. – № 3.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. – 2015. – 10 июня. – № 124.
7. Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. – Пилотный выпуск. – С. 5-12.
8. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2006. – 23 с.
9. Каплун Е.В. Осуществление работодателем субъективных прав: Теоретические аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2005. – 27 с.
10. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. – М.: «Статут», 2001. – 411 с.
11. Дерюгина Т.В. Правовая природа злоупотреблений субъективным гражданским правом // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2013. – № 8-2 (34). – С. 48-51.
12. Казбекова К.М. «Злоупотребление правом» и «правонарушение»: соотношение понятий // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. – 2010. – № 1. – С. 74-76.
13. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: дис. ... докт. юрид. наук. – СПб, 2008. – 396 с.
14. Кириллова Л.С. Пределы осуществления прав сторонами трудового правоотношения: понятие и виды // Пятый Пермский международный конгресс ученых-юристов. Материалы Международной научно-практической конференции / Отв. ред. О.А. Кузнецова. – 2014. – С. 189-190.
15. Постановление Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 г. № 16 «О свободе договора и ее пределах» // Вестник ВАС РФ. – 2014. – № 5.
16. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.03.2015 г. по делу № 33-9464 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
17. Паламарчук И.А. Заключение, изменение, прекращение трудового договора: гарантии и компенсации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013. – 28 с.

## Prohibition of Abuse of Rights as a Limitation of Exercise of Labour Rights

*L.S. Kirillova*  
*Kazan (Volga Region) Federal University*

*The paper dwells upon the abuse of labour rights and its reflection in judicial practice. Abuse of rights is treated as one of the most significant limitations of labour rights which reflect the aims and subjective attitude of a person to the process of the exercise of right.*

*Key words: exercise of labour rights, abuse of rights, abuse of rights by agreement of the parties, limits of exercise of rights.*

