

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ УЧАСТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ПРАВОВОЕ ЯВЛЕНИЕ

ABUSE OF THE RIGHT OF PARTICIPANTS IN LABOUR RELATIONS AS A LEGAL PHENOMENON

R. Tkhagapsov

Summary. The article analyzes the concept of «abuse of rights» in labor relations, examines some types of abuse of rights by the employee, makes proposals to improve the legislation in terms of the legislative establishment of a single definition of «abuse of labor rights».

Keywords: the principle of good faith, abuse of the right of the employee and the employer, the prohibition of discrimination in the field of work, abuse of the right of trade Union bodies.

Тхагапсов Рамазан Аскербиевич

К.ю.н., доцент, Карачаево-Черкесский филиал «МФПУ «Синергия»
ramazan-tkhagapsov@yandex.ru

Аннотация. В статье проведен анализ понятия «злоупотребления правом» в трудовых правоотношениях, исследуются некоторые виды злоупотребления правом со стороны работника, вносятся предложения по совершенствованию законодательства в части законодательного установления единого определения понятия «злоупотребление трудовыми правами».

Ключевые слова: принцип добросовестности, злоупотребление правом работником и работодателем, запрет на дискриминацию в сфере труда, злоупотребление правом профсоюзными органами.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» достаточно определённо указывается на необходимость «...соблюдения общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом...», предполагая возможность суда отказать в удовлетворении иска при установлении факта злоупотребления правом со стороны работника. Данный нормативный акт свидетельствует о том, что работник, де-факто являющийся более слабой стороной в трудовых правоотношениях, наделён значительным арсеналом дозволенных норм, недобросовестное использование которых может расцениваться правоприменителем не иначе, как злоупотребление правом и как нарушение принципа добросовестности в реализации своих трудовых прав.

Возможные злоупотребления правом со стороны работодателя перманентно пресекаются в законодательстве в виде запретов. Так ст. 3 ТК РФ устанавливает запрет на дискриминацию в сфере труда: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других об-

стоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [1. Ст. 3].

Анализ правоприменительной практики свидетельствует, что все чаще субъекты трудовых правоотношений искусственно создают ситуации, когда реализация своих, предоставленных трудовым законодательством прав, переходит в злоупотребление этими правами умышленно, либо по незнанию пределов, установленных законодательством.

Указанные злоупотребления могут выражаться в двух формах злоупотребления материальными правами и злоупотребления процессуальными правами.

Судебная практика свидетельствует о том, что значительная часть выявленных злоупотреблений правом со стороны работника проявляются в форме злоупотребления материальными правами. Однако, стоит отметить, что четко выраженного злоупотребления материальным правом в форме шиканы в трудовых правоотношениях может и не проявляться. Поэтому, работник создавая иллюзию соблюдения предоставленных ему законодательством трудовых прав, преследует иную, неправомерную цель, которая может выражаться как в его желании заставить работодателя нести больший материальный ущерб, так и создавать нервную обстановку вокруг возникшего спора, когда работник, как сторона спора, хоть и не преследует целью причинение материального вреда работодателю, действует ис-

ключительно «на зло», что в свою очередь ведет к значительной потере рабочего времени, моральных сил и т.п. со стороны работодателя.

При злоупотреблении материальными правами действия работника могут иметь форму правомерных действий, совершаемые работником в рамках предоставленных ему трудовым законодательством прав. Так, работник может не поставить в известность работодателя о наличии у него листка временной нетрудоспособности на день увольнения либо факт его вступления в профсоюзную организацию, согласование с которой необходимо при увольнении члена профсоюза. Здесь прослеживается, что стремления работника направлены не на защиту своих прав, а использование этих прав для восстановления его на работу и привлечения работодателя к ответственности.

Злоупотребление процессуальными правами могут выражаться в преднамеренном затягивании рассматриваемого спора в суде, совершаемыми работником в форме неявки в суд по различным, малозначимым причинам, путем подачи бесконечных ходатайств, хоть и косвенно относящихся к делу, но требующих время для их удовлетворения и т.п.

В любом случае, когда ответчик трудового спора имеет основания полагать, что есть признаки злоупотребления правом истцом и доказательства этого, то суд выносит решение обратное, чем того ожидал истец. В данном случае, суд, учитывая характер самого злоупотребления правом и правовые последствия таких действий для другой стороны, как правило, отказывает в удовлетворении исковых требований полностью или в части.

Рост случаев злоупотребления правом обеими сторонами трудовых отношений свидетельствует о том, что назрела необходимость закрепления понятия «злоупотребление трудовыми правами в ТК РФ».

Так, пункт 27 указанного Постановления Верховного Суда Российской Федерации гласит: «При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых (Трудовым) Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем...

При установлении судом факта злоупотребления работником правом, суд может отказать в удовлетворении

его иска о восстановлении на работе (изменив, при этом, по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника» [2, п. 27].

Мы видим, что в данном Постановлении речь идет о злоупотреблении правом со стороны работника и в конкретной форме: ...в случае расторжения с ними (работниками) трудового договора...». На наш взгляд, попытка судебной трактовки в каждом конкретном случае злоупотребления правом является недопустимым и существует необходимость безотлагательного единого правового определения термина «злоупотребление трудовыми правами» именно в Трудовом кодексе РФ.

Представляется, что в этом определении должно быть учтено и достаточно частое такое явление, как злоупотребление правом работодателями и профсоюзными организациями, и их руководителями.

Вызывает недоумение тот факт, что принцип недопустимости злоупотребления правом в гражданском праве достаточно широко применяется, в то время как в ТК РФ о нем ничего не сказано. Вряд ли можно согласиться с утверждением некоторых ученых, полагающих достаточным данное в Гражданском кодексе РФ определение понятия «злоупотребление правом» и их предложение считать данное определение общеправовым и применимым ко всем отраслям права.

На наш взгляд, применять нормы гражданского законодательства о злоупотреблении правом в регулировании трудовых правоотношений породит еще больше казусов, а попытки устранения пробелов путем принятия Постановлений высшей судебной инстанцией РФ не способствует устранению недостатков в законодательном утверждении принципа недопустимости злоупотребления правом участниками трудовых отношений.

Исследования материалов судебной практики и мнения практикующих юристов, ежедневно сталкивающихся со случаями злоупотребления правом в трудовых отношениях, а также зарубежный опыт, предлагается внести в Раздел 1. Общие положения. Трудового кодекса РФ новую главу или параграф: «Пределы осуществления прав участниками трудовых отношений».

На наш взгляд, достаточно зрелые предложения на этот счет внесены на обсуждения Е. Сиденко [4, С.6]. Предлагается в эту главу включить отдельные проблемы недопустимости злоупотребления правом со стороны работодателя при приеме на работу, при выплате стиму-

лирующих надбавок, выплат и премий, злоупотребление при сокращении штата, беременными работницами, при выплате компенсаций при увольнении, скрытые формы неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей работниками (скрытый саботаж), злоупотребление «прогульщиками» [4, С.13], злоупотребление со стороны профсоюзной организации и др. По каждой из перечисленных проблем, можно привести массу примеров из правоприменительной практики, наличие которых свидетельствует о необходимости незамедлительного внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство.

На наш взгляд, в целях недопущения или минимизирования участившихся случаев злоупотребления правом со стороны работника с прямым умыслом причинить вред работодателю или без такого умысла, необходимо принцип недопустимости злоупотребления правом закрепить не только как общеправовой, но и как отраслевой принцип недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых правоотношений и четко регламентировать правовые последствия таких злоупотреблений, независимо от того, какая из сторон злоупотребила трудовыми правами.

Более того, необходимо внести в трудовое законодательство изменения в части касающейся предоставления полных и действительных сведений о себе и своем статусе работником при приеме на работу и их изменений в период его трудовой деятельности у данного ра-

ботодателя. Выполнение такого законного требования работником, на наш взгляд, лишит его соблазна использовать в споре с работодателем имеющиеся у него льготы и гарантии, которые не были известны работодателю при принятии решения в отношении работника.

Кроме того, было бы целесообразно, при приеме работника на работу кадровой службе включить в текст договора отдельный пункт, обязывающий претендента на вакантное рабочее место дать информацию о льготах и гарантиях, имеющихся у него на дату заключения договора и незамедлительно уведомлять об изменении этих льгот и гарантий в период действия трудового договора: установление инвалидности, вступление в члены профсоюза, избрании в государственные и муниципальные органы, что может потребовать периодические отвлечения от выполнения трудовых функций и других юридических фактов, которые могут послужить основанием для оспаривания принятого работодателем решения.

Такого же мнения придерживается и О. В. Золотухина в своей статье «Злоупотребление правом», а также другие ученые и правоприменители [3. 401–404].

Четкое и однозначное нормативное толкование указанных злоупотреблений участниками трудовых отношений, даст возможность более предвидеть перспективы итогов разрешения споров, что существенно снизит количество соответствующих дел, рассматриваемых в суде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» В ред. от 24.11.2015, СПС КонсультантПлюс. (Дата обращения: 09.04.2019 г.).
3. Золотухина О. В. Злоупотребление правом // Молодой ученый. — 2017. — № 12. — С. 401–404. — URL <https://moluch.ru/archive/146/41025/> (дата обращения: 22.04.2019).
4. Сиденко Е. Злоупотребление правом в трудовых отношениях. // Трудовое право. — № 2. — 2014 г.