

Секция «Юриспруденция»

Субъективные пределы осуществления трудовых прав

*Кириллова Лариса Сергеевна*

*Аспирант*

*ФГАОУВПО "Казанский (Приволжский) федеральный университет Юридический факультет, Казань, Россия*

*E-mail: lar867@yandex.ru*

Вопросы осуществления субъективных прав получили наибольшее освещение в рамках науки гражданского права, где под осуществлением права понимают «превращение в действительность конкретной возможности, составляющей содержание субъективного права» [1, с.243-244], «реализацию тех возможностей, которые предоставляются законом или договором обладателю субъективного права» [2, с.316].

В теории трудового права также имеются работы, посвященные указанному вопросу. Так, Е.В. Каплун дает следующее определение осуществлению работодателем субъективных прав – это «совершение работодателем действий по реализации правомочий, составляющих содержание его регулятивных субъективных прав, в рамках регулятивных трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений» [4, с.114].

Но субъективное право есть возможность «действовать в известных пределах (мера) и известным образом (вид)» [6, с.249]. Как писал В.П. Грибанов, «всякое субъективное право, будучи мерой возможного поведения управомоченного лица, имеет определенные границы как по своему содержанию, так и по характеру его осуществления» [3, с.22], поэтому субъект при осуществлении своих прав не только воплощает предоставленные ему правомочия, но и соблюдает определенные границы, именуемые пределами осуществления права.

Пределы осуществления субъективных прав выполняют двоякую функцию: с одной стороны, они устанавливают границы, в рамках которых управомоченное лицо может по своему усмотрению выбрать конкретный способ поведения, ориентируя его, таким образом, на правомерное использование предоставленных возможностей; с другой – соблюдение управомоченным лицом этих границ служит гарантией для осуществления прав другими лицами.

В научной литературе, в том числе и по трудовому праву, дается различная видовая характеристика пределов осуществления субъективных прав [8].

Мы исходим из позиции, что осуществление субъективного трудового права есть единство объективного, то есть предусмотренных нормативными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами требований к способу, средствам, процедуре, срокам осуществления права, и субъективного - необходимости использования права в соответствии с его социальным назначением. На основании этого, мы выделяем объективные и субъективные пределы осуществления трудовых прав [7].

«Принадлежащее субъекту право зависит в известных пределах от его воли и сознания, личного желания и усмотрения» [6, с.19] и «очень важно поэтому, чтобы субъект правильно понимал и осознавал предоставленные ему возможности, не использовал их во вред обществу» [6, с.250]. Это «понимание», «осознавание» и цель, для достижения

которой субъект осуществляет принадлежащее ему право, необходимость осуществления трудовых права в соответствии с их социальным назначением (то есть теми целями, «ради достижения которых субъективные права предоставляются участникам трудовых отношений» [5, с.10]) и составляют содержание субъективного предела осуществления трудовых прав.

В тех случаях, когда субъект трудового права нарушает объективные пределы осуществления права, можно вести речь о трудовом правонарушении; в тех же случаях, когда управомоченное лицо действует в рамках объективных пределов, но нарушает пределы субъективные (например, использует принадлежащее ему право для причинения вреда другому субъекту, получения необоснованной выгоды и др.), мы ведем речь о злоупотреблении правом.

Например, еще Л.С. Таль применительно к хозяйской власти работодателя писал, что она дана ему «ради успешного выполнения необходимых и целесообразных с общественной точки зрения задач предприятия» [9, с.486]. Это «правило» действует и в наши дни. Так, с одной стороны, «работодатель *в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом* (выделено мной – Л.К.) самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала)» (пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»), в том числе, например, и решение о сокращении численности или штата работников, но в случае принятия такого кадрового решения «нельзя исключать *возможность злоупотребления правом* (выделено мной – Л.К.) со стороны работодателя, использующего, например, сокращение штата работников для увольнения конкретного лица» (Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2012 по делу № 11-27306).

Таким образом, выяснение соблюдения управомоченным лицом субъективных пределов осуществления трудовых прав, его внутреннего отношения к своим действиям по осуществлению прав играет важную роль в оценке его деяния либо как правомерного поведения, либо как злоупотребления правом.

### Литература

1. Гражданское право России. Часть первая: учебник / под ред. З.И. Цыбуленко. – М., 2000.
2. Гражданское право: учебник в 3-х т. Т. 1 – 6-е изд., перераб. и доп. / Отв. ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. – М.: ТК Велби, 2004.
3. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М., 2001..
4. Каплун Е.В. Осуществление работодателем субъективных прав: теоретические аспекты. Дисс. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005.
5. Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. - Пилотный выпуск.
6. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов, 1972.

7. См.: Васильев М.В., Кириллова Л.С. Пределы правоприменительной деятельности работодателя // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. - 2013. - Т. 155, кн. 4. - С. 21-26.
8. См., например: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – С. 302-303.
9. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М., 2006.