

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

«Принцип недопустимости злоупотребления правом: трудо-правовой аспект»

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Полякова Виктория Юрьевна

Студент (магистр)

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

E-mail: victoriap1239@gmail.com

Принцип недопустимости злоупотребления правом не закреплен в нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Между тем, будучи общеправовым принципом, он используется при рассмотрении трудовых споров^[3].

Злоупотребление правом, по определению М.И. Бару, представляет собой «существующие в действительности отношения, в которых управомоченный субъект допускает недозволенное использование своего права, формально опираясь на принадлежащее ему субъективным правом»^[6]. В узком смысле, злоупотребление правом понимается как шикана, то есть деяние, совершаемое с исключительной целью причинения вреда другому лицу. В широком смысле, злоупотреблением правом является такое осуществление права, которое объективно причиняет вред третьему лицу, вне зависимости от умысла на его причинение.

Определение понятия злоупотребления правом применительно к трудовому праву сформулировано Е.М. Офман, под которым она понимает «деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудового права с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативных правовых актах, с нарушением установленных данными нормативными правовыми актами целей»^[10].

Запрет злоупотребления правом (в смысле шиканы) прямо закреплен в статье 10 Гражданского кодекса Российской Федерации^[1]. Однако отношения, регулируемые трудовым и гражданским законодательством, существенно различаются по предмету регулирования, по статусу субъектов отношений, в связи с чем применение аналогии закона в данном случае представляется недопустимым. В связи с этим представляется целесообразным закрепление принципа недопустимости злоупотребления правом в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)^[7].

Понятие «злоупотребление правом» также не предусмотрено ТК РФ^[2]. Необходимость соблюдения принципа недопустимости злоупотребления правом при рассмотрении трудовых споров и правовые последствия его нарушения (отказ истцу в удовлетворении заявленных им требований) установлена Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»^[4].

Факт злоупотребления правом в поведении субъекта правоотношений может быть установлен только судом на основании доказательств, представленных спорящими сторонами, с учетом всех обстоятельств дела. Соответственно, только судами могут применяться последствия злоупотребления правом.

Применение мер дисциплинарной либо материальной ответственности в связи со злоупотреблением правом субъектом трудовых отношений недопустимо, поскольку отсутствует состав правонарушения (в рассматриваемой ситуации нет объективной стороны

в виде противоправности деяния). Действительно, формально субъект реализует предоставленное ему право, не нарушая правовых норм.

Анализ судебной практики позволяет выделить ряд обстоятельств, свидетельствующих о злоупотреблении правом со стороны работника.

Во-первых, для установления злоупотребления правом необходим умысел на сокрытие информации либо предоставление работодателю неполной информации^[5,9]. Во-вторых, требуется наличие причинно-следственной связи между поведением работника и вредными последствиями для работодателя. Так, утаивание информации, если ее отсутствие сопряжено с определенными препятствиями (невозможностью) работодателю надлежащим образом исполнить юридическую обязанность (например, в виде обеспечения права работника на труд у данного работодателя), может быть расценено как злоупотребление правом.

В этом случае неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной законом, влечет за собой признание его поведения противоправным. Однако причиной нарушения является недобросовестность поведения работника, направленного на достижение им конкретной цели в виде «защиты» права, нарушенного фактически по его вине.

Подобное явление представляется недопустимым. Оно требует урегулирования на законодательном уровне, поскольку Постановление Пленума Верховного Суда, как и иные судебные акты, не является источником права в российской правовой системе^[8]. Наряду с этим нельзя не отметить и отсутствие вариативности мер, которые могли бы быть применены судом при установлении факта злоупотребления правом.

В связи с этим представляется необходимым закрепить в ТК РФ не только принцип недопустимости злоупотребления правом, но и правовые последствия его нарушения. Например, наряду с полным отказом в удовлетворении требований, целесообразно предусмотреть в случае установления судом факта злоупотребления правом возможность *частичного отказа* в удовлетворении заявленных требований, например, в части размера суммы подлежащих выплате денежных средств.

Источники и литература

- 1) Гражданский кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 16.12.2019 №430-ФЗ). // СЗ РФ. 1994. №32. Ст. 3301; 2019. №51 (часть I). ст. 7482.
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 12.11.2019 №372-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3; 2019. №46. Ст. 6418.
- 3) Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 №38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» // РГ. 2018. №252.
- 4) Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 г. Москва «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // РГ. 2004. №72; 2015. №270.
- 5) Байдина О. Злоупотребление правом: миф или реальность? // Трудовое право. 2015. №1. С. 77-84.
- 6) Бару М.И. О статье 1 Гражданского кодекса // Советское государство и право. 1958. №12.
- 7) Грабовский И. А., Лиликова О. С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2013. №23 (166).

- 8) Теория государства и права. Часть 2. Теория права: Учебник / под ред. Марченко М.Н. М.: Зерцало-М. 2011. 336 с.
- 9) Маслова А.Е. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: научно-практический анализ // электронный ресурс. Интернет-конференция Омской юридической академии. URL <http://conf.omua.ru/content/zloupotreblenie-pravom-v-trudovyh-otnosheniyah-nauchno-prakticheskiy-analiz>
- 10) Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых правоотношений. Дис. канд. юр. наук. Екатеринбург. 2006. 189 с.