

УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

© **Шашкова И.А., Бронникова М.Н.**

e-mail:irina.shashkova.2013@mail.ru

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

Трудовое законодательство России направлено на защиту прав и предоставление гарантий работникам, а также работодателям в трудовых отношениях, в силу чего в ТК РФ закреплены обязанности юридических лиц по соблюдению трудовых прав своих сотрудников.

Ни в ТК РФ, ни в иных нормативных актах о труде нет законодательного закрепления таких правовых категорий, как злоупотребление правом и добросовестное заблуждение, содержащееся в действиях (бездействии) работника и работодателя. Но, несмотря на это, в Трудовом кодексе все же термин «злоупотребление» упоминается, но только в одном случае, а именно в ст. 355 ТК РФ, непосредственно закрепляющая задачу Федеральной инспекции труда в случае обнаружения факта нарушений, действий или злоупотреблений уведомлять соответствующие органы государственной власти.

Вместе с тем в силу отсутствия законодательного закрепления данного явления, Верховный Суд РФ все же обратил внимание на данную проблему, указав на недопустимость злоупотребления правом в трудовых отношениях. Согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса» № 2 от 17.03.2004 г. упоминается общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе работником, в случае расторжения трудового договора, при рассмотрении дел о восстановлении на работе[1].

В данном Постановлении ВС РФ выделяет два вида злоупотреблений правом со стороны работника: во-первых, это сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы, и, во-вторых, утаивание того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения либо с предварительного согласия профсоюза. Но в правоприменительной практике встречаются и иные случаи злоупотребления правом (при сокращении; злоупотребления беременных сотрудниц; злоупотребление с трудовыми книжками и др.)

Поэтому для того, чтобы исключить злоупотребление правом в трудовых отношениях необходимо ориентироваться не только на общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, закрепленный гражданским законодательством, но и на отраслевой. Следовательно, возникает необходимость дополнить ст.2 ТК РФ отраслевым принципом о злоупотреблении правом в трудовых отношениях, которая будет предусматривать негативные последствия за злоупотребление правами сторонами трудового договора.

Несмотря на что, принцип злоупотребления правом в действующем законодательстве не закреплен, в правоприменительной практике встречаются случаи его применения. Одним из вариантов злоупотребления правом при увольнении

выступает ситуация при которой работник допускает прогул, не сообщает работодателю о наличии листка нетрудоспособности, а после увольнения за прогул, предъявляет соответствующий больничный лист. После чего работник через суд требует признать увольнение незаконным, восстановить на работе, взыскать соответствующие выплаты и компенсацию морального ущерба. Так, Центральный районный суд Волгоградской области удовлетворил иски М. к АО «Оптовая электрическая компания» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда. Судебная коллегия Волгоградского областного суда апелляционным определением данное решение отменила и вынесла новое решение – об отказе в удовлетворении иска М. о восстановлении на работе. Судебная коллегия при более тщательном изучении материалов дела выявила следующие обстоятельства. М. отказался дать письменное объяснение по поводу отсутствия на работе в течение двух дней, что дало право работодателю признать наличие прогула и расторгнуть трудовой договор по подп. «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ. Когда перед увольнением между сторонами обсуждался вопрос об увольнении по соглашению сторон, М. не говорил о своей временной нетрудоспособности в связи с заболеванием, а лист нетрудоспособности был представлен работодателю только в суде. Апелляционный суд указал на наличие злоупотребления работником своим правом, предусмотренного ст. 81 ТК РФ «не быть уволенным в период временной нетрудоспособности»[2].

Данное судебное решение не единичное. Обобщение судебной практики позволяет сделать вывод о том, что злоупотреблением правом – это формально правомерное поведение в форме действия или бездействия, совершенное умышленно, с целью получения работником позитивных последствий в свою пользу и негативных для работодателя. Стоит отметить, что последствия приводят к нарушению интересов работодателя (работника), что противоречит основной цели ТК РФ. Вследствие чего, для поддержания целей трудового закона в ТК РФ необходимо законодательно закрепить их как правонарушения и установить соответствующего размера материальную ответственность за различные виды злоупотреблений правами при доказанности злоупотребления правами, а не просто ограничить в правах путем отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Динамика развития трудового законодательства отстает от правоприменительной практики и не учитывает такого правового явления, как злоупотребление правом. Существующий пробел в ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права необходимо восполнить следующими положениями: «не допускаются действия работника и работодателя, осуществляемые исключительно с намерением причинить ущерб другому субъекту трудовых отношений, а также злоупотребление правом в иных формах. В случае несоблюдения требований, предусмотренных в вышеуказанном пункте, суд может отказать стороне, злоупотребившей своими правами, в защите принадлежащих ей прав».

Библиографический список

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – № 297. 31.12.2006.
2. Апелляционное определение № 33-3717/2016 от 10 марта 2016 г. по делу № 33-3717/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/q7i0ep3Ut6Uw/> (дата обращения: 30.04.2019)