Адриановская Т.Л., Кулиева О.А.
Злоупотребление правом со стороны работника

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет имени И.Т. Трубилина»
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-05-2019-107

idsp: ljjournal-05-2019-107

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы злоупотребления правами со стороны работника. Автор отмечает, что принцип недопустимости злоупотребления правом находит свою реализацию в судебных решениях. В статье дается обзор отдельных судебных решений, в которых злоупотреблением правом со стороны работника признаются случаи, не урегулированные трудовым законодательством.

Ключевые слова: злоупотребление правом, трудовое право, принципы, суд, судебная практика, трудовое законодательство.

Abstract

The article discusses the abuse of rights by the employee. The author notes that the principle of the inadmissibility of abuse of the right finds its implementation in court decisions. The article provides an overview of individual court decisions, in which the abuse of the employee's right is recognized as cases that are not regulated by labor legislation.

Keywords: abuse of law, labor law, principles, court, judicial practice, labor legislation.

На сегодняшний день трудовое законодательство РФ не содержит норм, регулирующих или устанавливающих пределы осуществления трудовых прав, а соответственно и пределы злоупотребления такими правами.

Термин «злоупотребление» в действующем трудовом законодательстве, встречается только в одном случае. Так, в ст. 355 ТК РФ в обязанность Федеральной инспекции труда входит извещение соответствующих органов государственной власти если был обнаружен факт нарушений или факт злоупотреблений правами. Извещение должно осуществляться если указанные факты не подпадают под действие трудового законодательства, а также под действие иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если обратиться к Конституции РФ (ст.17), можно определить пределы осуществления трудовых прав. В ст.17 Конституции РФ говорится что реализация прав и свобод одного лица не должна нарушать права и свободы других лиц.

В постановлении Пленума Верховного суда РФ №2 от 17.03.2004 г. [1] принцип недопустимости злоупотребления правом был назван как один из общеправовых. Однако, принцип злоупотребления правом не является отраслевым принципом, свойственным отрасли трудового права.

Выход за пределы осуществления прав возможен при взаимодействии сторон трудовых правоотношений. Например, злоупотребление правами со стороны работодателя может найти выражение в установлении «облегченных» или «усложненных» условий труда в отношении одинаковых по своему трудовому статусу групп работников, неправомерное использование персональных данных и прочее.

Следует отметить, что правовые последствия злоупотреблением правом на сегодняшний день четко не регламентированы трудовым законодательством, в котором отсутствует как понятийный аппарат, так и правовые последствия злоупотребления, поэтому логично обратиться к требованиям гражданского законодательства, где в ст. 10 ГК РФ, определены пределы реализации гражданских прав. Эта норма предусматривает запрет действий участников гражданского права, которые реализуются с намерением умышленно причинить вред другому лицу, а также ограничить реализации прав этого лица. Это правило основывается на обеспечении равенства субъектов участников

правоотношений, таким образом имеется возможность использования норм гражданского права применительно к трудовым правоотношениям. Однако не во всех случаях подобное использование является оправданным.

Большинство норм, которые закрепляют права работников в трудовых правоотношениях, сохраняют свойства объективного права. Например, право на использование ежегодного отпуска закреплено в ст. 122 ТК РФ. Реализуется это право созданием графика отпусков, путем взаимного решения сторон правоотношения. Использование работником времени отдыха без согласования с работодателем является нарушением трудовой дисциплины.

Судебная практика часто рассматривает вопросы злоупотребления правом в контексте совершения одним субъектом трудового договора неправомерных действий, направленных на создание препятствий в реализации трудовых прав другого субъекта.

Субъекты трудовых правоотношений при осуществлении принадлежащих им прав руководствуются не только правилами сроков и порядка осуществления правореализационных действий, но также требованиями о необходимости использования этих прав в соответствии с социальным предназначением. В противном случае можно вести речь о факте злоупотребления правом.

Принцип запрета злоупотребления правом является общеправовым, при этом даже отсутствие его закрепления в трудовом законодательстве не препятствует расцениванию его как одного из имеющихся пределов осуществления трудовых прав.

Пленум Верховного суда РФ №2 от 17.03.2004 г. называет два вида злоупотреблений правами со стороны работников. К ним следует отнести: сокрытие работников факта его временной нетрудоспособности или сокрытие факта избрания работника в профсоюзный орган. При установлении злоупотребления правом со стороны работников, суд как правило в спорных вопросах становится на сторону работодателя.

На практике случаев злоупотребления правами со стороны работников гораздо больше. Например, уклонение работника от предоставления работодателю информации обязательного характера о своем состоянии здоровья, когда это требуется в установленных законодательством случаях и может являться одним из оснований, необходимых для заключения трудового договора. Возможен и другой случай: работник получает травму, не связанную с производством, и выдает ее за производственную, что дает ему право на возмещение со стороны работодателя и соответственно, этим он причиняет материальный ущерб своему работодателю.

Анализ некоторых решений судов позволяет пополнить список случаев злоупотребления правом со стороны работника.

Например, суд решил [2], что работник не имеет права злоупотреблять своим правом на работу по совместительству и выполнять эту работу на рабочем месте по основному месту работы в рабочее время. В судебном заседании было установлено, что работодатель запретил совместительство своему работнику по основному месту работы в течение рабочего времени. По мнению работодателя, ненадлежащее исполнение работником его указаний было связано с работой по совместительству, которую работник выполнял в рабочее время по основному месту работы. По этой причине, работнику было запрещено осуществление работ по совместительству на территории предприятия в любое время. Распоряжение работодателя работником было нарушено. При рассмотрении дела, суд пришел к выводу, что работником было допущено нарушение трудовой дисциплины, которое выразилось в работе по совместительству в рабочее время при наличии распоряжения руководителя о ее запрете. По мнению работодателя, были нарушены Правила внутреннего распорядка, в соответствии с которыми работники должны соблюдать трудовую дисциплину, исполнять распоряжения непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для выполнения трудовой функции [3, с.31-40].

Злоупотребление правом суд счел также включение в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему выплату пяти должностных окладов в случае увольнения по соглашению сторон.

Между организацией и В. 06 апреля 2018 года было заключено соглашение расторжении заключенного трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) [4]. Согласно п. 4 данного соглашения следует, что в последний день работы работодатель берет обязательство выплатить работнику (помимо полагающейся заработной платы и компенсации за неиспользованные отпуска) дополнительную денежную компенсацию: пять должностных окладов, а работник, в свою очередь, обязуется принять указанные суммы. 09 апреля 2018 года, то есть, через три дня после подписания дополнительного соглашения, истица была уволена по соглашению сторон. Она просила суд взыскать с ответчика в свою пользу задолженность по выплате полагающихся при увольнении компенсационных выплат, которые были предусмотрены соглашением о расторжении трудового договора в размере 109 160 рублей, проценты от невыплаченной в срок суммы компенсационной выплаты в размере 1319 рублей 02 копеек, компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

Апелляционный суд в своем решении указал, что выплата работнику компенсаций, в том числе тех, которые связаны с расторжением трудового договора, заключенного с ним, должна быть предусмотрена в законе, или закреплены в системе оплаты труда, действующей в организации. Возможно также установление выплат компенсаций в коллективном договоре, в локальных нормативных актах. Во всех случаях, такое установление должно соответствовать трудовому законодательству и иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права. Компенсационная выплата, по поводу которой возник спор, по мнению суда, не относится к гарантиям и компенсациям, которые должны быть реализованы при увольнении работника по соглашению сторон, выходным пособием также не является. Указанная в соглашении компенсация не направлена на возмещение работнику затрат, возникших в связи с исполнением им трудовых или иных обязанностей, а также эта компенсация не предусмотрена системой оплаты труда работников, действующей у работодателя. Суд решил, что компенсация носит произвольный характер, и отражает злоупотребление правом при включении этого условия в трудовой договор либо дополнительные соглашения к нему.

Работник злоупотребляет своими правами, сознательно избегая ознакомления с приказом об увольнении. Так, С.К.А. был принят на работу в ОАО "Черномортранснефть" инженером-энергетиком [5], а затем он был уволен в связи с переводом в первичную профсоюзную организацию, так как он был избран освобожденным председателем профсоюзного комитета.

18.06.2013 года он был уволен с занимаемой должности по собственному желанию, но считает приказ об увольнении незаконным, так как лицо, подписавшее приказ, не имела на это полномочий, кроме того, он не был ознакомлен с приказом.

Советский районный суд г. Краснодара удовлетворил его исковые требования решением от 03 марта 2016 г., в соответствии с которым он был восстановлен в должности и приказ о его увольнении был признан незаконным.

ОАО "Черномортранснефть" обжаловала данное решение, и Судебная коллегия удовлетворила их требования и указала, что С.К.А. был осведомлен о наличии приказа о его увольнении. На данный факт указывает акт проверки, проведенной государственной трудовой инспекции труда в Краснодарском крае от 27 мая 2014 года. На основании обращения С.К.А., указанной организацией была проведена проверка законности его увольнения на основании приказа. В решении Краснодарского краевого суда было указано, что уволенный работник знал о наличии приказа, и злоупотребляя своим правом, умышленно избегал его получения.

Таким образом, судебная практика вырабатывает в процессе рассмотрения дел новые варианты, которые считаются злоупотреблением правами со стороны работника. На наш взгляд, в трудовом законодательстве следует предусмотреть соответствующие понятия и нормы о злоупотреблении правами, потому что в настоящее время регулирование данного вопроса основывается на судебных актах.

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ.2007. N 3.
 2. Решение № 2-139/2016 от 10 мая 2016 г. по делу № 2-139/2016 Сухиничского районного суда Калужской области. Режим доступа:URL.: // <https://sudact.ru/regular/doc/IX8h7CjO6oLX/?> (дата обращения 30.04.2019 г.).
 3. Иванов А. Запрещенное совместительство // Трудовое право. - 2018. - № 3. - С. 31 - 40.
 4. Апелляционное определение Астраханского областного суда от 08.08.2018 по делу № 33-2814/2018 // СПС «КонсультантПлюс».
 5. Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 21.07.2016 по делу № 33-13855/2016 // СПС «КонсультантПлюс».
-