Злоупотребление правом со стороны работника: типичные случаи судебной практики

Н. В. Демидов¹, Е. А. Ильин²

¹ *Томский государственный университет
Томск, Россия*

² *ООО «Юридическая компания Лекс Про»
Томск, Россия*

Аннотация

В статье обращается внимание на пробел правового регулирования отношений по злоупотреблению субъективными трудовыми правами со стороны работника. В качестве источника сведений, актов официального толкования использованы судебные акты по делам о злоупотреблении трудовыми правами. Исследуются наиболее типичные, часто встречающиеся примеры злоупотреблений с точки зрения отечественных судов – несоизмеримо большое выходное пособие, уклонение работника от получения трудовой книжки, сокрытие листка нетрудоспособности, сокрытие членства в профсоюзе. Делается предложение по совершенствованию правоприменения в сфере злоупотреблений трудовыми правами путем издания разъяснения на уровне Верховного Суда РФ. Предлагаются два критерия для признания деяния работника злоупотреблением субъективным правом: информационный и сознательный. В первом случае сторона трудового отношения располагает сведениями, которые не сообщила другой стороне, а в дальнейшем апеллирует к ним с целью воспользоваться своим правом. Во втором следует признавать злоупотреблением трудовыми правами обстоятельства, при которых сторона знала о наличии у нее субъективного права, но не воспользовалась им с целью дальнейшего извлечения благ.

Ключевые слова

трудовое право, судебная практика, пробелы в праве, злоупотребление правом, права работника, субъективные трудовые права, толкование права, Верховный Суд РФ

Для цитирования

Демидов Н. В., Ильин Е. А. Злоупотребление правом со стороны работника: типичные случаи судебной практики // Юридическая наука и практика. 2019. Т. 15, № 4. С. 29–34. DOI 10.25205/2542-0410-2019-15-4-29-34

Employee Abuse: Typical Case Studies

N. V. Demidov¹, E. A. Ilyin²

¹ *Tomsk State University
Tomsk, Russian Federation*

² *LLC “Law Company Lex Pro”
Tomsk, Russian Federation*

Abstract

The article draws attention to the gap in the legal regulation of relations on the abuse of subjective labor rights by the employee. As a source of information, acts of official interpretation, judicial acts on cases of abuse of labor rights were used. The most typical, frequently encountered examples of abuses from the point of view of domestic courts are examined – disproportionately large severance pay, employee evasion from getting a work book, hiding a certificate of incapacity for work, hiding union membership. A proposal is made to improve enforcement in the field of abuse of labor rights by issuing an explanation at the level of the Supreme Court of the Russian Federation. Two criteria are proposed for recognizing an employee's act as an abuse of subjective law: informational and conscious. In the first case, the party to the employment relationship has information that is not communicated to the other party, and subsequently appeals to them in order to exercise its right. In the second, circumstances should be recognized as an abuse of labor rights in which the party knew that it had a subjective right, but did not use it to further derive benefits.

Keywords

labor law, judicial practice, gaps in law, abuse of law, employee rights, subjective labor rights, interpretation of law, Supreme Court of the Russian Federation

For citation

Demidov N. V., Ilyin E. A. Employee Abuse: Typical Case Studies. *Juridical Science and Practice*, 2019, vol. 15, no. 4, p. 29–34. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0410-2019-15-4-29-34

Категория «злоупотребление правом» применительно к трудовым отношениям достаточно неопределенна. В теории права и отдельных юридических отраслях известен принцип недопустимости злоупотребления субъективным правом. Употребляется данная конструкция и в отрасли отечественного трудового права. Между тем ее трактовка применительно к отношениям по наемному труду не получила нормативной правовой регламентации. Трудовой кодекс РФ оперирует термином «злоупотребление» дважды, однако это нормы о полномочиях федеральной инспекции труда (ст. 355, 356 ТК РФ). Доктринальные разработки по исследуемой проблематике носят теоретический характер и не могут стать способом устранения имеющейся правовой неопределенности. При этом анализ отраслевой прессы показывает, что наибольшим вниманием в науке пользуется проблематика злоупотреблений со стороны работодателя, а не работника [1; 2].

Суды нередко обосновывают факт злоупотребления работником или работодателем субъективными трудовыми правами ссылкой на п. 3 ст. 17 Конституции РФ, согласно которому «осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц». Делаются ссылки на ст. 10 Гражданского кодекса РФ – «не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)». Попытки предложить авторское толкование трудовправовой категории «злоупотребление правом» встречаются и в отраслевой юридической науке [3; 4].

Ситуация осложнена разъяснением Верховного Суда РФ. Согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2¹, «при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников». Из буквального прочтения п. 27 Постановления от 17.03.2004 следует, что данное правило связано исключительно с отношениями по расторжению трудового договора. При этом, оперируя конструкцией злоупотребления правом, высший судебный орган страны не разъясняет ее содержания даже в форме описательных характеристик.

Можно констатировать существование юридической категории, активно применяемой в судебной и административной практике, и лишенной объективированного содержания. Трудно расценить подобную ситуацию как нормальную. Работодатель и работник лишены возможности прогнозировать правомерность своих действий, оценить перспективу исхода трудового спора. В неоднозначном положении находится судья, чье решение оказывается перед угрозой апелляционного пересмотра по неформализованным мотивам. Известные сложности стоят и перед комиссией по трудовым спорам, медиаторами, инспекцией труда, правоохранительными органами, органами коллективно-трудовой юстиции. Все они вынуждены оперировать оценочными категориями и формировать правовую позицию на субъективных, едва ли не интуитивных основаниях. В отсутствие нормы права и судебного разъяснения возникает неизбежная необходимость обращения к материалам судебной практики. Имеющиеся наработки позволяют вывести наиболее типичные случаи, трактуемые судом как злоупотребление правом со стороны работника.

Достаточно заметным явлением реального рынка труда является феномен «золотого парашюта», повышенного выходного пособия для руководящих работников организации.

¹ Рос. газета. 2004. № 72. 8 апр.

Принцип свободы договора в трудовом праве имеет значительные публично-правовые ограничения, что проявляется и в институте выплат при расторжении трудового договора. Так, суд признает злоупотреблением закрепление в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему значительного по размерам выходного пособия в случае расторжения трудового договора не по инициативе работника и не по виновным основаниям. Размеры такого пособия разнятся и в отдельных случаях достигают объема, кратного заработной плате в десятки раз. Такие соглашения, как правило, заключаются с лицами, занимающими руководящие посты юридического лица, – с директором организации, членом правления. Нередко такие работники, в силу своих полномочий, сами включают подобные условия в дополнительные соглашения к трудовому договору. Работники в процессах по делам о выплате повышенной компенсации аргументируют включение данного условия долгим периодом времени, необходимым для подыскания аналогичной работы, высокой мерой ответственности в период выполнения работы, большим размером заработной платы.

Суд зачастую выносит решение в пользу организации, поскольку не расценивает такую выплату как обоснованное выходное пособие, предусмотренное ст. 178 Трудового кодекса РФ или как другие гарантии и компенсации, предоставляемые при увольнении работника. Приходя к такому выводу, суд, как правило, учитывает следующие факторы: закреплена ли повышенная выплата локальным нормативным актом работодателя; каково число работников, с которыми заключено такое соглашения (это, как правило, крайне незначительная доля от общей численности коллектива); насколько велика компенсация по отношению к обычному размеру вознаграждения лица; каков род деятельности организации и уровень доходов иных работников. Таким образом, ключевым критерием выступает мера общности данной суммы выплаты при увольнении в организации-истце. Достаточно часто выносятся решения о признании выходного пособия злоупотреблением правом со стороны работника. Заключение такого рода соглашений суд считает нарушением сторонами трудового договора принципов справедливости, добросовестности и недопустимости злоупотребления правом². Нарушаются, по мнению суда, и принципы соразмерности и обоснованности, т. е. отсутствуют основания предоставления истцу существенных преимуществ перед другими работниками. Приходя к такому выводу, суд также учитывает имущественное положение работодателя. В условиях процедуры банкротства выплата такого пособия причиняет ущерб другим работникам, что является нарушением принципа недопустимости дискриминации в сфере трудовых отношений³.

Нередким проявлением злоупотребления трудовыми правами со стороны работника выступает сокрытие листка нетрудоспособности. Мотивом служит уклонение от снижения оплаты труда на период болезни либо предъявление листка с целью защититься от прекращения трудового отношения. По спорам о непредоставленном листке нетрудоспособности, как правило, изначальное основание увольнения – прогул. Истец просит признать высвобождение незаконным, восстановить его на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсировать моральный вред. Пункт 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ закрепляет право работодателя расторгнуть трудовой договор за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Под эту категорию подпадает и прогул, т. е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд. В то же время в ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ указывается, что расторжение трудового договора не допускается в период временной нетрудоспособности работника. Подтверждением такого состояния служит листок нетрудоспособности. Скрывая листок нетрудоспособности, работник создает ситуацию, при которой работодатель фактически не знал о болезни, но формально не имел права его уволить. При-

² Решение Измайловского районного суда г. Москвы от 25 мая 2012 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/epwnLugZejWO/>.

³ Решение Устиновского районного суда г. Ижевска от 26 января 2012 г. по делу № 2-4. URL: <http://www.gcourts.ru/case/4030959>.

чиной такого поведения может выступать желание причинить вред работодателю, получить установленные трудовым законодательством выплаты. Признавая подобные действия работника злоупотреблением, суд обращает внимание на наличие или отсутствие доказательств, подтверждающих уведомление истцом работодателя о временной нетрудоспособности. Проверяется корреспонденция, электронная почта, детализация телефонных переговоров, заслушиваются показания свидетелей⁴.

Основанием для признания злоупотребления правом служит и сокрытие работником факта того, что на момент увольнения он являлся членом первичной профсоюзной организации. Так, согласно ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ, увольнение работников, являющихся членами профсоюза по определенным законом основаниям (п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ), производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Если установленная процедура не соблюдается, высвобождение считается незаконным, и он подлежит восстановлению на работе. В связи с наличием таких гарантий работник оспаривает увольнение по признаку нарушения процедуры учета мнения представительного органа трудового коллектива. Обращение к актам судебного правоприменения позволяет сделать вывод, что в делах подобного рода суд выявляет ряд фактов: наличие документального подтверждения членства работника в профсоюзе; длительность членства; фактическая возможность довести до сведения работодателя факт своего специального статуса; отсутствие у работодателя момент увольнения информации о том, что работник – член профсоюза. Подтверждаться указанные обстоятельства могут с помощью показаний свидетелей⁵.

Распространенным основанием для признания судом действия работника злоупотреблением правом выступает ситуация, когда работник вовремя не уведомляет работодателя о своем желании забрать заявление об увольнении с работы по собственной инициативе. Пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса РФ закрепляет расторжение трудового договора по инициативе работника как одно из оснований прекращения трудового правоотношения. Согласно ч. 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ, работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Часть 4 той же статьи устанавливает, что до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. При возникновении спора и квалификации деяния работника как злоупотребления судом выявляется ряд факторов: работник фактически не забрал заявление; работник не предпринял возможных мер для своевременного уведомления работодателя о намерении забрать заявление о расторжении трудового договора. Проверяется, воспользовался ли истец различными способами передачи информации: телефонные переговоры, почта, электронная почта, иная электронная переписка, служба доставки корреспонденции. О злоупотреблении говорит и использование способа, которым заведомо невозможно вовремя оповестить работодателя. Например, почтовое отправление, которое заведомо не достигнет адресата до даты, указанной истцом в качестве последнего дня работы⁶.

В ряде случаев суд признает злоупотреблением со стороны работника попытку признания отношений трудовыми, если в ходе процесса он не предоставил достаточных доказательств. Согласно ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ, если отношения возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми, к ним применяются трудовые гарантии по оплате труда, охране труда, рабочему времени, материальной ответственности, социальному страхованию и проч. Таким образом, положение работника в трудовом правоотношении выгодно отличается от положения участника гражданско-пра-

⁴ Решение Коптевского районного суда г. Москвы от 1 июля 2015 г. по делу № 2-1357. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/5MyvpXzi00L1/>.

⁵ Решение Краснотуранского районного суда Красноярского края от 25 апреля 2016 г. по делу № 2-113. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/odGiKMC48Qx8/>.

⁶ Решение Кировского районного суда г. Томска от 17 мая 2016 г. по делу № 2-1395. URL: <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwjnrZfV07vmAhWcwcQBHRDWCUEQFjABegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fsudact.ru%2Fregular%2Fdoc%2Fsave%2FmmcWgCuW8JdR%2F&usg=AOvVaw1UAm6FOtyfhu5sZu9BeoAa/>.

вового отношения. Однако при разрешении дела суд признает тот факт, что работнику заведомо был известен собственный гражданско-правовой статус и он преследовал цель извлечения благ без достаточных правовых оснований. По таким делам суд проверяет, издавался ли приказ о приеме на работу, определено ли место работы, или лицо само определяет его, имеет ли место регламентация режима работы, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, выполнение распоряжений работодателя, возможность возложения дисциплинарной ответственности, выполнение работы конкретного рода⁷.

Нередко работники пытаются злоупотребить субъективным правом, уклоняясь от получения трудовой книжки и впоследствии подавая иск о взыскании заработной платы за период незаконного лишения возможности трудиться. Нередки случаи, когда истец полагает, что уклонение от получения трудовой книжки является безусловным основанием для получения денежного возмещения и специально не подает иск в течение длительного периода⁸. Так, в соответствии с нормой ст. 234 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. В частности, такая обязанность наступает в случае задержки работодателем трудовой книжки при прекращении трудового правоотношения. Суд признает злоупотреблением случай, когда работник сознательно отказывается от получения трудовой книжки, а потом подает иск, хотя работодателем и направляется письменное извещение с просьбой получить трудовую книжку, что освобождает работодателя от ответственности в соответствии с нормами ст. 84.1 Трудового кодекса РФ. Судом также может быть установлен факт личного, а не почтового получения письменного извещения истцом⁹.

Подводя итог изложенному, можно сделать вывод о наличии проблемы пробела правовой регламентации злоупотребления трудовыми правами. Наиболее простым, логически линейным выводом было бы предложение нормативного закрепления категории «злоупотребление субъективным трудовым правом». Однако такой подход во многом поверхностен и в действительности вряд ли возможен. Трудовое право содержит ряд институций, которые должны сохранить оценочный характер. Степень непредсказуемости жизни столь высока, что приходится признавать невозможность нормативного закрепления регламентации всех значимых отношений. В отдельных случаях необходимо сохранить право суда и иных юрисдикционных инстанций на собственную трактовку фактов, ограниченную рамками правовых принципов.

Нет сомнений в юридико-технической сложности закрепления легальной дефиниции злоупотребления правом в отношениях по труду. Однако Верховный Суд РФ располагает возможностью выработать разъяснение-ориентир, не претендующее на качественный уровень законодательной нормы, но способное аккумулировать имеющиеся наработки. Как представляется, в основу конструкции злоупотребления субъективным трудовым правом должны быть положены два критерия: информационный и сознательный. В первом случае сторона трудового отношения располагает сведениями, которые не сообщила другой стороне, а в дальнейшем апеллирует к ним с целью воспользоваться своим правом. Таково, например, несообщение работодателю о факте беременности, которое сегодня не признается судами злоупотреблением [5]. Во втором, сознательном аспекте, – следует признавать злоупотреблением трудовыми правами обстоятельства, при которых сторона знала о наличии у нее субъективного права, но не воспользовалась им с целью дальнейшего извлечения имущественных или неимущественных благ. Примером может служить уклонение от получения трудовой

⁷ Решение Нерюнгринского городского суда Республики Саха (Якутия) от 20 апреля 2011 г. по делу № 2-649. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/yGbHILxlmFN8/>.

⁸ Решение Советского районного суда г. Казани от 5 апреля 2016 г. по делу № 2-792. URL: https://sudact.ru/regular/doc/93alosjmGULr/?regular-txt=®ular-case_doc=792%2F2016®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=03.04.2016®ular-date_to=06.04.2016®ular-workflow_stage=®ular-area=1064®ular-court=®ular-judge=&_id=1576551226539/.

⁹ Решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 24 февраля 2011 г. по делу № 2-120. URL: <http://www.gcourts.ru/case/588586>.

книжки, что предполагает выплату работнику среднего заработка за весь период задержки. Наличие разъяснения Верховного Суда РФ не устранил возможности выносить индивидуализированные решения, учитывающие особенности конкретного дела. В то же время толковательные новеллы такого рода позволят упорядочить судебную практику, придать рассмотрению дел такого рода более транспарентный, объективный характер и повысить эффективность обеспечения прав и свобод в сфере труда.

Список литературы

1. **Иксанова А. С.** Злоупотребление правом со стороны работодателя при увольнении работника // Трудовые и предпринимательские отношения: современные тенденции правового регулирования и правоприменения: Сб. ст. по материалам Всерос. студ. науч.-практ. конф. Новосибирск, 2016. С. 50–53.
2. **Ломакин А.** Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя // Трудовое право. 2012. № 11. С. 69–80.
3. **Офман Е. М.** Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: Дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006. 189 с.
4. **Грабовский И. А., Лиликова О. С.** Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях // Научные ведомости Белгород. гос. ун-та. 2013. № 23 (166). С. 147–150.
5. **Демидов Н. В.** Увольнение беременной работницы: к вопросу о целесообразности сохранения действующих гарантий // Юридические исследования. 2017. № 11. С. 84–91.

References

1. **Iksanova A. S.** Abuse of law by the employer when dismissing an employee. In: Labor and Entrepreneurial Relations: Current Trends in Legal Regulation and Enforcement. Collection of articles on the materials of the All-Russian student scientific-practical conference. Novosibirsk, 2016, p. 50–53. (in Russ.)
2. **Lomakin A.** Abuse of the right by the employee upon dismissal at the initiative of the employer. *Labor Law*, 2012, no. 11, p. 69–80. (in Russ.)
3. **Ofman E. M.** Abuse of law by subjects of labor relations. Diss. ... PhD. Ekaterinburg, 2006, 189 p. (in Russ.)
4. **Grabovsky I. A., Lilikova O. S.** Abuse of law: legal category in labor relations. *Scientific Reports of Belgorod State University*, 2013, No. 23 (166), p. 147–150. (in Russ.)
5. **Demidov N. V.** Dismissal of a pregnant worker: on the question of the appropriateness of maintaining existing guarantees. *Legal Studies*, 2017, no. 11, p. 84–91. (in Russ.)

Материал поступил в редколлегию

Received
13.12.2019

Сведения об авторах / Information about the Authors

Демидов Николай Вольтович, кандидат юридических наук, доцент, Томский государственный университет (пр. Ленина, 36, Томск, 634050, Россия)

Nikolay V. Demidov, PhD in Law, Associate Professor, Tomsk State University (36 Lenin Ave., Tomsk, 634050, Russian Federation)

fra_nickolas@list.ru

ORCID 0000-0002-6716-8591

Ильин Егор Анатольевич, юрист, ООО «Юридическая компания Лекс Про» (Томск, Россия)

Egor A. Ilyin, lawyer, LLC “Law Company Lex Pro” (Tomsk, Russian Federation)

egor_ilin98@mail.ru