

*Аминова Г.А.,
студент магистратуры, 3 курс, факультет «Юриспруденция»
Башкирский государственный университет, Институт права
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа*

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ГРАЖДАНСКИМИ ПРОЦЕССУАЛЬНЫМИ ПРАВАМИ В ТРУДОВОМ СПОРЕ

***Аннотация:** Казалось бы, в трудовых отношениях должна складываться, в первую очередь, тенденция к нарушению законных трудовых прав и интересов именно работодателями. Однако, как показывает практика, работники сами являются активными нарушителями трудового законодательства. Настоящая статья посвящена рассмотрению вопроса злоупотребления правом работников в трудовых отношениях, недобросовестно используя возможности, предоставленные ему законодательством.*

***Ключевые слова:** злоупотребление правами, трудовое право, трудовые отношения, судебный процесс, ответственность, недобросовестность, взыскание, восстановление прав.*

***Annotation:** It would seem that in labor relations there should be, first of all, a tendency to violation of legal labor rights and interests by employers. However, as practice shows, employees themselves are active violators of labor legislation. This article is devoted to the issue of abuse of the right of workers in labor relations, using the opportunities provided by the legislation in bad faith.*

***Key words:** abuse of rights, labor law, labor relations, litigation, liability, bad faith, recovery, restoration of rights.*

Трудовое право - особая отрасль в российской правовой системе. Одна из основных его задач - обеспечить правовые условия для согласования интересов работника, работодателя и государства. Этим обусловлены функции трудового

законодательства: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением, создание благоприятных условий труда, организация и поддержка системы социальной защиты на государственном уровне. Также трудовое право и законодательство служит инструментом правовой защиты работника, позволяя ему реализовывать конституционное право на труд и обеспечивая социальную защищенность.

Работник несмотря на свое отчасти подчиненное положение по отношению к другой стороне трудового договора — работодателю, имеет достаточно большой объем субъективных прав, не позволяющий рассматривать его как исключительно слабую сторону правоотношения. В случае ущемления работодателем прав работника последний имеет возможность успешно защитить их как во внесудебном, так и в судебном порядке[9, с. 14].

Однако из поля зрения исследователей обычно ускользает другой не менее значимый аспект правонаделения в трудовой сфере — это возможность ненадлежащей реализации работником своих субъективных прав. Речь идет о проблеме злоупотребления правом, выступающего как нарушение требования добросовестности в реализации прав и представляющего собой общую проблему правовой науки.

При обстоятельствах, когда понятие "злоупотребление правом" не раскрыто ни в ТК РФ, ни в разъяснениях высших судебных органов, на практике действия участников трудовых правоотношений довольно редко признаются злоупотреблением правом, хотя количество таких случаев из года в год растет. Такой подход представляется правильным, поскольку применение этого принципа при отсутствии в ТК РФ правовой нормы, где были бы указаны признаки запрещенного деяния, т.е. четкие критерии, которыми должен руководствоваться суд при отказе лицу в защите принадлежащего ему права, может привести к нарушению принципа законности при вынесении судебных решений [2].

Рассмотрим мнения некоторых ученых. Так, А.А. Малиновский считает, что противоправное злоупотребление правом отличается от правонарушения: субъект в данном случае совершает противоправное деяние посредством реализации своего субъективного права (правомочия) и первоначальная его стадия находится в рамках закона. По мнению Н.С. Малеина, "идея злоупотребления правом не получила ясного и убедительного обоснования и объяснения в современной литературе". В специальной монографии о пределах осуществления гражданских прав под злоупотреблением правом понимаются случаи, когда управомоченный субъект действует в границах принадлежащего ему субъективного права, в рамках возможностей, составляющих содержание данного права, но использует формы его реализации, выходящие за установленные законом пределы осуществления права. Однако одно из двух: или субъект действует в границах принадлежащего ему права и тогда не злоупотребляет своим правом; или он выходит за пределы, установленные законом, и, таким образом нарушая закон, не злоупотребляет правом, а совершает элементарное правонарушение, за которое должна следовать ответственность. В обоих случаях для идеи и общей нормы о злоупотреблении правом нет места.

Из вышеизложенного видно, что даже в такой разработанной отрасли, как гражданское право, нет однозначного понимания границы, отделяющей стадию злоупотребления правом от периода правонарушения или фазы добросовестного заблуждения.

Трудовое законодательство требует от работника добросовестности только при исполнении своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (абзац 17 статьи 21 ТК РФ), однако не содержит аналогичного требования применительно к реализации и защите работником своих трудовых прав. Отсутствие подобного требования следует рассматривать как пробел трудового законодательства, подтверждением чего служит анализ ситуаций, в которых суд испытывал затруднения при квалификации действий работника как недобросовестных.

В настоящее время в правоприменительной практике широко используется общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом по искам о восстановлении на работе, в том числе и со стороны работников так в п. 27 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" установлено: "При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны самих работников [4]. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза, или руководителем (его заместителем) выборного профессионального союза, или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения профсоюзного органа организации либо, соответственно, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа". При установлении факта злоупотребления правом суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку в данном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия недобросовестных действий работника.

Результаты исследования судебной практики показали, что злоупотребление правом чаще всего исходит со стороны работников. Это могут быть сокрытие нетрудоспособности, членства в профсоюзе, беременности, необоснованный отказ от перевода на другую работу, разглашение достоверной, но порочащей информации, разглашение клиентской базы, не являющееся коммерческой тайной и др. Основной причиной

недобросовестного поведения является сокрытие фактов. Самым распространённым случаем является сокрытие работником нетрудоспособности.

Приведём пример: в декабре 2015 года Правобережный районный суд г. Липецка рассматривал иск о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование своих требований истец указал, что находился на больничном в период увольнения, поэтому расторжение трудового договора является незаконным в силу ст. 81 ТК РФ. Однако в ходе рассмотрения дела выяснилось, что работник не предоставил работодателю в период увольнения листок нетрудоспособности и не сообщил каким-либо способом об уходе на больничный. Суд установил, что был нарушен принцип недопустимости злоупотребления правом, ссылаясь на п. 27 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». Суд в данном случае может отказать в удовлетворении иска, поскольку работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Другой наиболее дискуссионной темой является сокрытие работницей беременности. Вопрос заключается в том, необходимо ли восстанавливать беременную работницу в работе, если она вовремя не предупредила о данном факте работодателя? Дать однозначный ответ представляется затруднительным.

Ярким примером может стать решение Гагаринского районного суда г. Москвы. 13 мая 2013 года Гагаринский районный суд г. Москвы рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований истец указывает, что она работала в данной организации с 08.04.2010. В октябре 2012 года она узнала о своей беременности и сообщила об этом работодателю в начале ноября 2012 года. Приказом N 200 от 19 ноября 2012 года она была уволена по причине отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня. Об увольнении истица была

уведомлена телеграммой от 19 ноября 2012 года. Документы о своей беременности она отправила работодателю 19 ноября 2012 года, ранее не могла представить такие документы по вине работодателя. Истица считает, что увольнение ответчиком произведено с грубым нарушением ст. 261 ТК РФ, которая

не допускает увольнение беременных женщин. Таким образом, суд посчитал установленным, что на момент увольнения истица была беременна, в связи, с чем увольнение по п. 6а ст. 81 ТК РФ не может быть признано судом законным [2]. Довод ответчика о том, что она не поставила его в известность о своей беременности, в связи с чем злоупотребила своим правом, не может быть положен судом в основу для отказа в удовлетворении исковых требований, поскольку не имеет правового значения то обстоятельство, было или не было работодателю известно о состоянии беременности увольняемой работницы, поскольку данное обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. Исходя из буквального толкования положений ч. 1 ст. 261 ТК РФ, запрет на увольнение беременной женщины не ставится в зависимость от осведомленности работодателя о ее беременности [2].

По сути, беременные работницы обладают повышенными гарантиями, так как они являются особой социальной категорией. Так, в Постановлении Пленума ВС РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» оговорено: «Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе». Получается, что работодатель никак не защищён от неблагоприятных последствий вследствие сокрытия беременности работницей [4].

Интерес работника, злоупотребляющего своими трудовыми правами, заключается в следующем:

- работник не будет фактически работать вплоть до исполнения решения суда о восстановлении на работе;

- работник восстановится на работе в прежней должности (имеет особую ценность для руководителей).

- в случае беременности: в этой же должности женщина будет числиться не менее чем до выхода из отпусков по уходу за ребенком;

- получит средний заработок за все время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда (фактически не работая).

- в случае беременности работница сразу после восстановления оформит отпуск по беременности и родам, а затем – отпуск по уходу за ребенком.

- после вынесения судом решения о восстановлении на работе, работник не появляется на своем рабочем месте, не приступает к выполнению трудовых функций, при этом прогулом этот период не является.

- затягивание судебного процесса (неявка в судебное заседание, ходатайства об отложении судебного заседания в связи с болезнью, несвоевременное получение работником исполнительного листа о немедленном восстановлении на работе). Затягивание судебного процесса приводит к увеличению размера компенсации, которая рассчитывается за все время вынужденного прогула.

Если факт злоупотребления правом со стороны работника установлен, суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе. Работодателю в любом случае следует соблюдать установленный Трудовым кодексом РФ порядок увольнения, фиксировать письменно юридически значимые обстоятельства. Любые нарушения процедуры увольнения, даже в случае очевидного злоупотребления правом со стороны работника трактуются судами в пользу работника [10, с.64].

Таким образом, гипотетически злоупотребление трудовыми правами со стороны работника возможно при условии, что субъективное право, используемое им не по назначению, получит государственно-властную

поддержку в суде. В этом отношении процессуальное право выступает как инструмент, при помощи которого недобросовестное лицо обеспечивает за собой закрепление преимуществ, получаемых им от недобросовестной правореализации в трудовой сфере. Сходную природу в этом отношении обнаруживает институт злоупотребления субъективным гражданским правом. Субъекты гражданского правоотношения непосредственно не могут применить в отношении друг друга какие-либо санкции по мотиву наличия в действиях контрагента признаков злоупотребления правом; такими правомочиями обладает только суд, который может отказать в защите права, используемого не по назначению (статья 10 ГК РФ) [3]. Последовательное применение этой меры само по себе будет способствовать не только охране прав работодателей, но и исключению самой возможности подобных злоупотреблений.

Использованные источники

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 30.12.2018 г.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г.
4. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
5. Трудовое право. 2007. N 4. С. 13 - 15; Можайский В.
6. Архипов В.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение? // Законодательство и экономика. 2008. N 2.
7. Миронов В.И. Судейские будни. 4-е изд., испр. и доп. М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2004. С. 136 - 144.
8. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. С. 47.
9. Трудовое право России: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова. С. 16 - 18..

10. Юдин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Трудовое право. 2007. N 10.