

Национальный исследовательский  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается проблема злоупотребления правом работником в трудовых отношениях. Проанализировано трудовое законодательство. Злоупотребление правом работником оценивается как недопустимое поведение с заранее определенной целью. Исследуются некоторые виды злоупотребления правом со стороны работника. Автор вносит предложения по законодательному закреплению данного правового явления и установлению правовых последствий злоупотребления своими правами работниками.

*Ключевые слова:* работник, злоупотребление правом, предел осуществления права, недобросовестные действия работника, сокрытие информации.

Правовая категория «злоупотребление правом» в последнее время стала привлекать все больше внимания ученых. Это связано с тем, что ни действующее российское законодательство, ни доктрина, ни судебная практика не имеют единого понятия злоупотребления правом. В современном российском законодательстве недопустимость злоупотребления правом провозглашена в качестве общеправового принципа права Конституцией РФ. В ст. 10 Гражданского кодекса РФ закреплен запрет для субъектов гражданских правоотношений осуществлять деятельность, направленную исключительно на причинение вреда другому лицу, или иные недобросовестные действия<sup>1</sup>. В отличие от гражданского законодательства Трудовой кодекс РФ не содержит прямого указания на существование отраслевого принципа недопустимости злоупотребления правом. Единственное упоминание злоупотребления трудовыми правами содержится в ст. 355 ТК РФ в контексте перечисления функций и задач Федеральной инспекции труда, среди которых одним из направлений деятельности является доведение до сведения органов власти фактов нарушений или злоупотреблений, не подпадающих под действие трудового законодательства<sup>2</sup>. Иных упоминаний такого правового явления, как злоупотребление правами сторонами трудовых отношений, в Трудовом кодексе РФ не содержится. Очевидно, что развитие отрасли трудового права несколько отстает от реалий современных трудовых правоотношений.

Еще в 2004 г. Пленум Верховного Суда в Постановлении от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>3</sup> сделал акцент на том, что проблема злоупотребления трудовыми



**А.В. Остапенко**

*Доцент кафедры правового обеспечения  
экономической и инновационной деятельности  
Института экономики и предпринимательства  
Национального исследовательского  
Нижегородского государственного университета  
им. Н.И. Лобачевского,  
кандидат педагогических наук*

правами существует и стоит достаточно остро. В указанном постановлении есть прямое указание на необходимость «...соблюдения общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом...», что влечет возможность судебных органов отказывать в удовлетворении исковых требований при наличии установленных фактов злоупотребления правом. Но до сих пор изменений в части законодательного установления единого понятия «злоупотребление трудовыми правами» не происходит. На уровне федерального законодательства отсутствует единообразное понимание этого правового явления и не

установлены меры ответственности для субъектов трудовых отношений, злоупотребляющих своими правами. В каждом конкретном случае злоупотребления правом осуществляется попытка судебной трактовки общеправовых принципов, норм гражданского права либо правоприменительной практики. Как справедливо отмечает Р.А. Тхагапсов, применение норм «гражданского законодательства о злоупотреблении правом в регулировании трудовых правоотношений породит еще больше казусов, а попытка устранения пробелов путем принятия постановлений высшей судебной инстанцией РФ не способствует устранению недостатков в законодательном утверждении принципа недопустимости злоупотребления правом...»<sup>4</sup>.

В современных трудовых отношениях наблюдается любопытная тенденция. Казалось бы, в большинстве случаев злоупотребления правами должны совершаться со стороны работодателя как более сильной стороны, т.к. работник фактически находится в зависимой позиции. В реальности практика показывает, что уровень правовой грамотности граждан постоянно растет. Происходит переосмысление своего положения как стороны трудовых отношений, в результате чего работники не просто активно защищают свои трудовые права, но и переходят грань, недобросовестно используя свои правовые возможности.

Острота проблемы злоупотребления трудовыми правами связана с тем, что подобные умышленные недобросовестные действия совершают обе стороны трудового договора, но при этом возможные злоупотребления со стороны работодателя пресекаются так или иначе на законодательном уровне в форме установленных запретов (например, запрет на дискриминацию при приеме на работу), злоупотребления же работника – это, по сути, недобросовестная реализация гарантий и субъективных прав при отсутствии законодательных императивных запретов. Работник и работодатель оказываются в неравных правовых условиях: у работника есть некий «щит» в виде норм трудового права, который он может использовать, в том числе и в судебном порядке. У работодателя же такой возможности, установленной на законодательном уровне, нет. Подобный парадокс тем удивительнее, что работник и работодатель находятся в разных «весовых категориях»: изначально работодатель сильнее, в том числе экономически, более того, он обладает мощнейшим административным ресурсом. Поэтому традиционно внима-

ние уделяется работнику как ослабленной стороне, наименее защищенной в трудовых отношениях. Именно поэтому трудовое законодательство содержит в основном нормы, противодействующие злоупотреблению правом со стороны работодателя.

Действительно, работодатель обладает широким спектром возможностей для злоупотребления своими трудовыми правами: дискриминация при приеме на работу, изменение условий труда, в том числе условий оплаты труда, проведение сокращений с нарушением преимущественного права оставления на работе, обработка персональных данных работников при помощи негласного и неофициального получения информации о работнике (соискателе), выход за пределы контроля и мониторинга поведения сотрудников на рабочих местах, а также мониторинг сотрудников через соцсети (в подобных ситуациях грамотно составленные локальные нормативные акты обоснованно дают работодателю определенный набор прав). И это далеко не полный перечень. Но у работников всегда есть возможность использовать правовые способы защиты своих прав, в первую очередь нормы Трудового кодекса РФ. В свою очередь, у работодателя зачастую объективно не хватает законодательно установленных мер защиты от недобросовестных действий работников и их необоснованных притязаний.

Используя правовые пробелы и противоречия, а также отсутствие прямых правовых запретов на недобросовестные действия, работники создают индивидуальные трудовые споры, которые являются существенным бременем и факторами риска стабильности работодателя, особенно если он является субъектом малого предпринимательства.

Допускаемые работниками злоупотребления можно в теории разделить на злоупотребления материальными правами и злоупотребления процессуальными правами. Из всех возможных злоупотреблений правами работниками в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. квалифицированы лишь два злоупотребления материальными правами: сокрытие работником временной нетрудоспособности на момент увольнения по инициативе работодателя и сокрытие членства в профессиональном союзе, что предполагает соблюдение процедуры учета мнения профсоюзной организации при увольнении работника по инициативе работодателя.

Как уже было отмечено, трудовые отношения развиваются намного быстрее трудового за-

конодательства, и в условиях объективной реальности существует намного больше вариантов злоупотребления трудовыми правами со стороны работников, чем две хрестоматийные формы, указанные в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2, при этом у судов на сегодня по ним отсутствует единая практика.

К числу злоупотреблений материальными правами можно отнести сокрытие не только временной нетрудоспособности и членства в профсоюзе, но и сокрытие донором крови своего права на отдых, сокрытие беременности женщиной, в том числе при установлении ей испытательного срока при приеме на работу, а также сокрытие работником информации о состоянии своего здоровья, которое может препятствовать выполнению своих должностных обязанностей либо же при котором выполнение трудовых функций может привести к ухудшению состояния здоровья. Безусловно, информация об особом статусе (например, смена пола) или о состоянии здоровья является персональными данными, и сообщение подобных данных является исключительным правом работника. Но ситуация злоупотребления этим правом возникает в тот момент, когда в судебном порядке работник требует от работодателя предоставления ему льгот и дополнительных гарантий.

Аналогичная ситуация возникает при сокрытии работником-отцом информации о составе семьи, а также того обстоятельства, что мать (супруга этого работника) в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми<sup>5</sup>.

Во всех перечисленных случаях трудовое законодательство не предлагает работодателю никакого механизма противодействия подобным злоупотреблениям со стороны работников. Правовые последствия для них отсутствуют. Лишь в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда № 2 от 17.03.2004 г. содержится указание на то, что суд может не удовлетворять требования недобросовестно действовавшего работника, но применять это положение можно лишь к ситуациям, связанным с сокрытием временной нетрудоспособности и членства в профсоюзе. Суды исходят из того, что именно работодатель несет бремя доказывания факта сокрытия от него информации, имеющей решающее значение в установлении и регулировании трудовых правоотношений. В подобных ситуациях у работодателя остается единственная возможность предупредить потенциальные злоупотребления трудовыми правами недобросовестными работни-

ками, установив в локальных нормативных актах норму, согласно которой на работников возлагается обязанность по своевременному информированию работодателя о юридически значимых для трудовых отношений обстоятельствах. Аналогичную обязанность можно установить и на уровне трудового договора с каждым работником.

В качестве злоупотреблений процессуальными правами можно назвать такие действия работников, как многократные и необоснованные обращения в контрольные и надзорные органы с жалобами и требованиями провести проверки, а также умышленное затягивание судебного процесса из корыстных интересов. В первом случае какой-либо механизм противодействия отсутствует. Действуя в правовом поле, работодатель может использовать конструкцию прекращения трудовых отношений по соглашению сторон. Как известно, соглашение сторон допускает включение любых не противоречащих закону условий прекращения трудовых отношений, в том числе и условий о сумме денежных средств, выплачиваемой работнику при увольнении по данному основанию. Вероятно, работодателю не стоит экономить в подобной ситуации, т.к. многократное прохождение проверок Федеральной инспекции труда и органов прокуратуры создает в коллективе напряженную обстановку, существенно снижается эффективность деятельности сотрудников и производительность труда, что очевидно может привести к отрицательному экономическому результату.

При затягивании судебного процесса работник, реализуя свои процессуальные права на неограниченное количество ходатайств, в том числе и на отложение судебного разбирательства, умышленно стремится к отложению момента восстановления его на работе. Именно таким образом работник может увеличить размер суммы оплаты времени вынужденного прогула. Если в ходе судебного процесса работодатель имеет основания подозревать работника в умышленном затягивании процесса, то следует незамедлительно подавать ходатайства об этом и форсировать рассмотрение дела, раскрывая собственные доказательства и позицию по делу.

Исходя из вышесказанного, можно прийти к следующему выводу: до тех пор пока на уровне федерального законодательства не будет установлен отраслевой принцип недопустимости злоупотребления правом и не будут определены критерии этого правового явления, пока для работника подобное поведение не получит законодательно закрепленных мер пресечения, а также

не будут установлены меры материальной ответственности за причиненный работодателю вред, работники продолжают недобросовестно использовать существующие пробелы в трудовом законодательстве, а суды будут выносить решения о наличии фактов злоупотребления правом со стороны работников индивидуально для каждого случая.

*Библиографический список*

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О при-

менении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

4. Брюхина Е.Р. Проблемы презумпции осведомленности работодателя о состоянии беременности работницы в случае ее увольнения // Пробелы в российском законодательстве. – 2015. – № 6. – С. 73–77.

5. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: Автореф. дис. ... канд. юр. наук. – Екатеринбург, 2006. – 23 с.

6. Офман Е.М. Соккрытие информации работником как одна из форм злоупотребления правом: новые подходы и механизм противодействия // Вестник УрФО. Безопасность в информационной среде. – 2013. – № 3(9). – С. 16–22.

7. Тхагапсов Р.А. Злоупотребление правом участниками трудовых отношений как правовое явление // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2019. – № 6. – С. 159–161.

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>4</sup> Тхагапсов Р.А. Злоупотребление правом участниками трудовых отношений как правовое явление // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2019. – № 6. – С. 160.

<sup>5</sup> Офман Е.М. Соккрытие информации работником как одна из форм злоупотребления правом: новые подходы и механизм противодействия // Вестник УрФО. Безопасность в информационной среде. – 2013. – № 3(9). – С. 17.

**ABUSE OF LABOR RIGHTS BY EMPLOYEES AS A LEGAL PHENOMENON**

*A.V. Ostapenko*

*Associate Professor of the Department of Legal Support for Economic Activities and Innovation of the Institute of Economics and Entrepreneurship at the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Candidate of Sciences (Pedagogics)*

The author examines the problem of abuse of rights by an employee in an employment relationship and provides an analysis of the labor legislation. Abuse of the right by an employee is assessed as unacceptable behavior with a predetermined purpose. The article investigates some types of abuse of rights by employees. The author makes some proposals for legislative consolidation of this legal phenomenon and the establishment of the legal consequences of abuse of rights by employees.

*Keywords:* employee, abuse of law, limit to the exercise of law, employee's dishonest actions, information concealment.