

МИХАЙЛОВ В.Н., ГЛАДЫШЕВА И.П.

**ЗАПРЕТ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ В СИСТЕМЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ
РАБОТНИКОВ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Аннотация: В статье исследуется проблема злоупотребления правом в трудовых отношениях, выделяются признаки данного явления и особенности его проявления в системе гарантий прав работников при увольнении по инициативе работодателя.

Ключевые слова: гарантия, злоупотребление правом, работник, работодатель, трудовой договор, увольнение.

MIKHAILOV V.N., GLADYSHEVA I.P.

**ABUSE OF EMPLOYEES' GUARANTEED RIGHTS IN CASE OF DISMISSAL IN-
ITIATED BY EMPLOYER**

Abstract: The paper considers the problem of abuse of rights in labor relations. In this connection the author studies the phenomenon features and the specifics of its manifestation in the guarantee system of employees' rights in case of dismissal initiated by the employer.

Keywords: warranty, abuse of rights, employee, the employer, the employment contract, dismissal.

Анализ проблемы запрета злоупотребления правом в системе гарантий прав работников при увольнении по инициативе работодателя следует начать с краткого обзора изменений в подходах к правовому регулированию прекращения трудового договора по инициативе работодателя в российском праве, поскольку в теории трудового права вопросы прекращения трудового договора традиционно освещались в аспекте общих проблем юридических гарантий трудовых прав работника, стабильности трудовых отношений и по-разному оценивались на разных этапах развития трудового права. Так, Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ) РСФСР 1918 г. ограничивал право на увольнение трудящихся как по собственному желанию, так и по инициативе работодателя, что критично оценивалось учеными. Л. С. Таль, будучи приверженцем теории «стабилитета» трудового отношения, сводящейся к запрету увольнения работника без достаточного основания и обязанности работодателя к возмещению убытков в случае увольнения рабочего, вызванного не интересами предприятия, а другими объективно недостаточными мотивами, писал, что «свобода увольнения рабочих и их отбора не может быть отнята у администрации предприятия...». Ученый полагал, что у работодателя должно быть право на прекращение трудового договора, но ограниченное судебным и профессиональным контролем над тем, чтобы он не злоупотреблял данным правом [6, с. 7]. По КЗоТ 1922 г. трудящийся уже имел право расторгнуть договор во всякое время, а наниматель

оказывался связанным основаниями прекращения трудового договора, предусмотренными законом. К. М. Варшавский в данной норме также видел принцип стабильности трудового правоотношения, суть которого им сводилась к тому, что трудящийся не будет равноправен с нанимателем, пока не получит гарантий от произвольного расторжения договора [5]. КЗоТ РСФСР 1971 г. с последующими изменениями расширил основания, процедуры и гарантии, которые должны соблюдаться при прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя [3, с. 14]. Они были учтены и несколько изменены при принятии Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в 2001 г. [1].

В настоящее время, по мнению И. А. Костян, российское законодательство предусматривает довольно жесткие требования к процедуре прекращения трудового договора с работниками по инициативе работодателя, условно подразделяя их на три группы: 1) общие, свойственные увольнению всех работников по всем без исключения основаниям; 2) особые, характерные для увольнения работников по отдельным основаниям; 3) специальные, установленные для определенных категорий работников [7]. Анализ законодательства и мнений правоведов позволяет к *общим требованиям* отнести запрет увольнения: без законного основания, без учета фактических обстоятельств прекращения трудового договора, с нарушением установленного порядка увольнения, закрепленный в п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - Постановление) [2], а также предусмотренный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). К *особым требованиям*, характерным для увольнения работников по отдельным основаниям, можно отнести сложные процедуры увольнения работников в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем; в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. *Специальные требования* предъявляются к процедуре прекращения трудового договора при увольнении по инициативе работодателя отдельных категорий работников, нуждающихся в дополнительных правовых мерах защиты (избранных в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам; избранных на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления; женщин, которые на момент увольнения являются беременными, женщин, имеющих детей, лиц, воспитывающие детей без матери, иных лиц с семейными обязанностями; лиц в возрасте до восемнадцати лет).

Нельзя не согласиться с утверждением И. А. Костян, что все названные требования являются по своей сути правовыми гарантиями – средствами, способами и условиями, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, в том числе стабильность трудового отношения (ч. 1 ст. 164 ТК РФ). Согласно Постановлению при их реализации должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. Однако проблема злоупотреблений правом субъектами трудовых правоотношений – малоизученная проблема трудового права, требующего своего осмысления. Приступая к исследованию сущность данного явления, отметим, что само по себе злоупотребление правом – категория, давно и активно разрабатываемая наукой гражданского права [9, с. 318]. В науке же трудового права пределы осуществления трудовых прав доктринально не изучались, правовая природа и содержание понятия «злоупотребление правом» не определены в ТК РФ и в настоящее время. Полагаем, их можно определить исходя из конституционных принципов о том, что осуществление прав и свобод не должно нарушать права и свободы других лиц, а также принципы регулирования трудовых отношений. Однако, как отмечает Е. В. Офман, единой концепции содержания понятия «злоупотребление правами» в науке трудового права в настоящее время нет: ряд авторов полагают, что злоупотребление правом является правонарушением (с ними солидарна судебная практика), другие считают, что злоупотребление правом – деяние правомерное [10, с. 12]. Мы присоединяемся к мнению первой группы авторов, полагая, что злоупотребление правом не является правомерным поведением, поскольку лицо, злоупотребляющее правом, затрудняет или делает невозможным осуществление субъективных прав другими субъектами; при злоупотреблении правом нарушаются цели, задачи, принципы, установленные нормативно-правовыми актами; это поведение социально вредное; для ситуации со злоупотреблением правом не характерен такой признак правомерного поведения, как общественная необходимость [4]. По справедливому мнению Н. А. Бриллиантовой и В. В. Архипова, правовое определение понятия «злоупотребление правом» в трудовых отношениях имеет следующие признаки: во-первых, внешняя «непротивоправность» (или даже правомерность) совершенного проступка, во-вторых, игнорирование прав и интересов иной стороны трудового договора, в-третьих, понимание высокой вероятности наступления для иной стороны негативных последствий [4]. Аналогичную позицию высказывает Е. В. Офман, которая пишет, что злоупотребление правом – самостоятельное явление, когда работник или работодатель, формально действуя в рамках права, преследуют цель – причинение вреда и (или) получение необоснованных преимуществ перед другими субъектами трудового права [10, с. 9]. В науке трудового права отмечается, что злоупотребление правом возможно и в иных формах: желание получить дополнительные материальные средства, же-

лание «наказать» работодателя, восстановить превратно понимаемую «справедливость», игнорирование интересов другой стороны правоотношения [9, с. 320].

Формулируя определение злоупотребления правом в трудовых отношениях, необходимо отметить, что его сторонами гипотетически являются работодатель и работник. К наиболее типичными и возможным проявлениями злоупотребления сторонами трудового договора своими правами при расторжении трудового договора по инициативе работодателя можно отнести: увольнение по инициативе работодателя связанные не с работой, а с личностью работника (частые болезни работника или его детей, отсутствие на работе по причине необходимости ухода членами семьи, активное участие в деятельности профсоюзной организации, беременности и т.д.); отказ выборного органа профсоюзной организации в согласовании увольнения работника по инициативе работодателя в случаях, не связанных с профсоюзной деятельностью работника, а порожденный только субъективными обстоятельствами; отказ от учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен при увольнении работника по инициативе работодателя или увольнение работника без выяснения причин его долговременного отсутствия с целью облегчения процедуры прекращения трудовых отношений; неполучение работником трудовой книжки при увольнении с целью максимального увеличения компенсации в виде возмещения заработка за якобы препятствование работодателем трудоустройству на новое место работы путем своевременной невыдачи работнику трудовой книжки [8, с. 72]. Однако, как отмечает А. В. Юдин, в судебной практике чаще встречаются случаи ненадлежащей реализации работником своих прав в сфере наемного труда [11]. Это может быть сокрытие работником временной нетрудоспособности на дату увольнения, сокрытие факта членства в профессиональном союзе, сокрытие информации о беременности и пр. Причина тому – пробелы и противоречия в трудовом законодательстве [12-15]. Так, несмотря на то, что ни в одном из нормативных актов не предусмотрена обязанность работника или его представителей сообщать работодателю о получении листка нетрудоспособности до выхода на работу, ст. 81 ТК РФ запрещает производить увольнение работника в период временной нетрудоспособности. Это упущение законодателя породило и порождает возникновение конфликтных ситуаций и провоцирует на злоупотребление правами недобросовестных работников. Масштабы подобных злоупотреблений потребовали разъяснений со стороны Верховного Суда РФ – в п. 27 Постановления применительно к упомянутой ситуации сказано: «...недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы ... При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель

не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника». Аналогичные правила следует распространить и на иные подобные случаи злоупотреблений правом.

Из вышеизложенного следует, что вопрос о квалификации каждого конкретного действия в качестве злоупотребления правом суд обычно решает, проанализировав объективные и субъективные факторы, имевшие место при осуществлении права. При этом во время судебного разбирательства при сборе и формировании доказательств в отношении недобросовестного работника работодателю следует доказать сам факт злоупотребления правом, а именно: умысел в действиях (бездействии) работника или наличие выгоды для работника и наличие вреда, причиненного работодателю в результате злоупотребления правом, а также причинно-следственную связь между действиями работника, его выгодой и вредом, причиненным работодателю. В свою очередь, злоупотребление работодателем правом должен доказать работник. И даже в случае успешного завершения процесса, установив злоупотребление правом в любой форме, суд в соответствии с разъяснениями Верховного Суда РФ может применить единственную санкцию в виде отказа в защите прав, отказа в удовлетворении исковых требований. Мы солидарны с мнением ученых, полагающих, что такое правовое последствие злоупотребления правом недостаточно для восстановления интересов пострадавшей стороны. Необходимо на уровне закона четко установить правовые последствия, следующие за злоупотреблением правом, например: обязать злоупотребившего правом субъекта возместить причиненный им ущерб и (или) освободить лиц, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, от несения неблагоприятных последствий, возникших в результате злоупотребления правом. Подобные правила уже имеются в зарубежном законодательстве.

Подводя итог, отметим, что проблема злоупотребления правом в трудовых отношениях в целом и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в частности в нашей стране, часто затрагивается, что напрямую связано с несовершенством норм, регулирующих данное правовое явление, с пробелами в праве.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [с посл. изм.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верх. Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Рос. газ. – 2004. – 16 марта.

3. Агафонова Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. – М.: Проспект, 2011. – 128 с.
4. Бриллиантова Н. А. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Кадровик.ру. Национальный союз кадровиков. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10431>.
5. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. – Л., 1924. – С. 73.
6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова. – М., 2006. – С. 7.
7. Костян И. А. Гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя: отдельные вопросы правоприменения // Трудовое право. – 2009. – № 10. – С. 100-108.
8. Ломакин А. Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя // Трудовое право. – 2012. – № 11. – С. 69-80.
9. Лушников А. М. Курс трудового права: Учебник в 2 Т. Том 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2009. – С. 84.
10. Офман Е. В. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений. Автореф. дисс.. канд. юрид. наук / Е.М. Офман. – Екатеринбург, 2006. – С. 12.
11. Юдин А. В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях / А.В Юдин [Электронный ресурс] // Трудовое право. – 2007. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: – Режим доступа : http://www.juristlib.ru/book_3211.html/.
12. Определение Московского городского суда от 06.03.2012 по делу № 33-7091 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 27.10.2013 г.
13. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2012 № 11-26295/2012 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 27.10.2013 г.
14. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.11.2012 по делу № 11-24838 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 27.10.2013 г.
15. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2012 по делу № 11-6225 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 27.10.2013 г.