

## **Отдельные проблемы практики злоупотребления работниками своими правами**

**Сытов Александр Владимирович**

Глава муниципального образования

сельское поселение Русскинская

деревня Русскинская

[russadm.ru@mail.ru](mailto:russadm.ru@mail.ru)

В данной статье проанализированы отдельные проблемы злоупотребления работниками своим правом в трудовых отношениях, проведен анализ трудового законодательства, а также материалов судебной практики относительно вопросов злоупотребления работниками своими правами и их недобросовестных действий при увольнении. Основываясь на проведенном исследовании, автор дает рекомендации работодателям в части того, что во избежание ошибок во время принятия управленческого решения, которое связано с трудовыми отношениями, надо к юридическим моментам этих вопросов относиться серьезно и принимать ко вниманию профессиональную точку зрения юристов и специалистов по кадрам.

**Ключевые слова:** трудовой договор, работодатель, гражданские отношения, трудовые отношения, сотрудник, работник, права, Трудовой Кодекс, существенные условия договора, специальные правила, Российская Федерация.

Важнейшая задача общества с устоявшейся демократией – это защита прав гражданина, кроме всего прочего и в области трудовых отношений. Трудовым Кодексом РФ (ч. 1 ст. 352) гарантировано, что каждый человек имеет право защищать свои интересы и трудовые права всеми способами, которые не запрещены законом. Порой гражданин, являясь работником того

или иного предприятия (организации), то есть субъектом трудовых правоотношений пытается всячески защищать свои права, не заботясь при этом, существует ли на это реальная причина.

Соответственно, на практике работодатель достаточно часто сталкивается с таким явлением, как «злоупотребление правом» тем или иным работником. Нередко, именно работодатель несет львиную долю убытков по причине необоснованного обращения работника в суд. Если решение суда принято в пользу работника и увольнение работника, в частности, в связи с сокращением штата или численности признано неправомерным, то для работодателя наступают последствия, представленные на рис. 1.

Последствия для работодателя	– работодатель за период вынужденного прогула выплачивает работнику заработную плату в размере среднего заработка (ст. ст. 139, 234, 394 ТК РФ);
	– за нереализованные дни отпуска, которые предоставляются работнику за срок вынужденного прогула, работодатель выплачивает компенсацию, если это требование работником было заявлено (абз. 4 ст. 121, ч. 1 ст. 127 ТК РФ);
	– работодатель выплачивает также компенсацию морального ущерба, если работником это требование было заявлено (ст. 237 ТК РФ);
	– работодатель возмещает судебные расходы работника, в том числе на представителя работника в суде, если работником это требование было заявлено (ст. ст. 94, 98, 99, 100 ГПК РФ [2]);
	– работодатель уплачивает госпошлину, величина которой рассчитывается от определённых к выплате сумм (ст. ст. 333.17, 333.19 НК РФ [5]);
	– работодатель восстанавливает работника на работе, если работник такое требование заявлял (ст. 394 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ).

Рисунок 1 – Последствия для работодателя при неправомерном увольнении работника

И все это, не учитывая тех обстоятельств и событий, которые предшествовали началу судебных тяжб работника и работодателя, тем более, если речь идёт о небольшой коммерческой фирме, у которой не всегда в штате имеется юрист.

Это и: затраты на привлечение адвоката, выступающего в суде в интересах работодателя (при отсутствии штатного юриста); возможное разглашение (тем более умышленное) работником коммерческой информации, наносящее убытки. Кроме того, здесь и затраты рабочего

времени сотрудников, отвлеченных от своей работы для участия в административной или судебной тяжбе, потому что у работодателя не имеется возможности оплатить приглашение специалиста «со стороны». Нередки случаи, когда работодателю надо одновременно «держать ответ» перед всеми вовлечёнными госорганами, так как работник сразу обратился и в прокуратуру, и в государственную инспекцию труда, и в суд. Решение самого работодателя будет в силе. Относительно самого работника, то при обращении его в суд с иском по требованиям, которые вытекают из отношений, оформленных трудовым договором и исходя из требований ст. 393 ТК РФ в том числе и по поводу ненадлежащего выполнения либо невыполнения условия трудового соглашения, имеющих гражданско-правовой характер, работник освобождается от оплаты судебных расходов и пошлин [5].

По сути, трудовое законодательство в целях предоставления дополнительных гарантий защиты (судебной) работниками своих трудовых прав оговаривает освобождение их от судебных издержек, что есть исключение из общего правила, изложенного в ч. 1 ст. 98 и ч. 1 ст. 100 ГПК РФ. Можно, опираясь на анализ судебной практики, выделить такие характерные обстоятельства, которые доказывают злоупотребление своим правом сотрудником:

- Отправка работником на отзыв заявления до конца установленного срока извещения об увольнении, будучи уверенным в том, что отправление, содержащее отзыв заявления, до адресата к дате увольнения не дойдет.

Так, например, работник по почте отправил отзыв своего заявления об увольнении по собственному желанию за 4 дня до истечения установленного срока. Однако, работодатель отзыв получил после подписания приказа об увольнении согласно п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Работник знал наверняка, что отправление с отзывом до адресата не дойдет к дате увольнения, значит, своим правом на отзыв заявления работник злоупотребил. В этом случае именно момент получения работодателем

отзыва ранее поданного заявления об увольнении имеет ключевую значимость в виду отмены увольнения работника по собственному желанию, а не дата направления отзыва работодателю.

- Соккрытие данных о своей инвалидности и использование самовольное отпуска без сохранения зарплаты.

К примеру, работник подал заявление о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты, не сообщив при этом о своей инвалидности. В предоставлении отпуска работодатель отказал, но работник его самовольно использовал. Обоснование и вывод суда: Уволен за прогул и увольнение – это законно. Работнику отказано в удовлетворении его требований. Получается, что работник не сообщил о том факте, что он имеет инвалидность и, соответственно, у него есть право на получение гарантий, установленных в ст. 128 Трудового кодекса РФ, поэтому работодатель и не имел оснований для того, чтобы обеспечить работника отпуском без сохранения заработной платы [6].

- Преднамеренный умысел работника о сокрытии информации о том, что у него есть листок нетрудоспособности. В частности, при увольнении работник не сообщил работодателю о своей нетрудоспособности, с целью использовать в дальнейшем эту информацию для защиты интересов своих собственных. Такие действия работника считаются недобросовестными и определяются, как злоупотребление правом [7].

- Умышленное утаивание работником того, что он у него членство в профсоюзе или он является заместителем руководителя (руководителем) коллегиального выборного органа первичной организации, профсоюзной организации, являющейся структурным подразделением (не ниже цехового, а также к нему приравненного), не освобожденным от основной работы, поскольку общеправовой принцип исключения злоупотребления правом, закрепленный в ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, должен соблюдаться и работником в том числе. Поэтому, если работник, который состоит в профсоюзе, будет уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и в тоже время

последовательность, предписанная ст. 373 ТК РФ, была соблюдена работодателем, увольнение работника будет признано правомерным.

– Ознакомление сотрудника с предстоящим увольнением предварительное. Например, сотруднику может быть отказано во взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, в восстановлении на работе, если работодателем было направлено предварительно уведомление о расторжении трудового договора по причине сокращения штатов, в котором было акцентировано внимание на отсутствие свободных должностей, а такое сокращение, исходя из представленных документов, действительно было.

Отталкиваясь от изложенного, на сегодня существующий вопрос о злоупотреблении правом работника весьма актуален. Надо учитывать и то, что работник, реализуя субъективное право, принадлежащее ему, использует его только в собственных интересах, тем самым создавая ситуацию с отрицательными результатами, и для работодателя, и для себя. Кроме того, отсутствие в трудовом законодательстве нормативного обоснования упомянутого принципа злоупотребления правом и его критериев даёт возможность формировать крайне разнородную, порою противоречивую судебную практику. Потому исход дела в каждом конкретном случае зависит от решения конкретного судьи [8].

Считаем, что для минимизации или даже предотвращения случаев со стороны работника злоупотребления правом, необходимо на законодательном уровне в области трудового права проанализировать вопросы закрепления (фиксации) нормы о неприемлемости злоупотребления правом работника, а также о юридическом последствии за нарушения законодательства. Регламентировать условия, при которых работник, имеющий специальный статус для получения гарантий и льгот, должен вовремя и правдиво сообщать работодателю информацию о себе. Иначе с обращением работником в судебные органы для восстановления его «нарушенного права», это обстоятельство должно в судебном порядке повлечь такие результаты за собой, как, например, в судебном процессе

частично или полностью получить отказ в защите нарушенного права, а также откажут в восстановлении на работе. В то же время и работодателям надо не забывать, что уклонение от соблюдения требований законодательства и бюрократических процедур (правил) может привести к отрицательным результатам.

Вследствие этого во избежание ошибок во время принятия управленческого решения, которое связано с трудовыми отношениями, надо к юридическим моментам этих вопросов относиться серьезно и принимать ко вниманию профессиональную точку зрения юристов и специалистов по кадрам.

### *Литература*

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51–ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197–ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
4. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Официальные документы в образовании. – 2016. – № 12–14.
6. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за 2016 год № 2. – СПС «Консультант Плюс».
7. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов.

– М.: Юстицинформ, 2008. – 310 с.

8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 848 с.

### *Literature*

1. Constitution of the Russian Federation from 12/12/1993//Collection of the legislation of the Russian Federation. – 2014. – No. 31. – Art. 4398.
2. The civil code of the Russian Federation (part one) from 11/30/1994 No. 51-FZ (an edition from 12/29/2017)//the Collection of the legislation of the Russian Federation. – 1994. – No. 32. – Art. 3301.
3. The Labor Code of the Russian Federation from 12/30/2001 of No. 197-FZ (an edition from 2/5/2018)//the Collection of the legislation of the Russian Federation. – 2002. – No. 1 (p.1). – Art. 3.
4. The act of the Russian Federation from 4/19/1991 of No. 1032-1 "About employment of the population in the Russian Federation" (an edition from 3/7/2018)//the Collection of the legislation of the Russian Federation. – 1996. – No. 17. – Art. 1915.
5. The resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation from 3/17/2004 of No. 2 "About application by courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation" (an edition from 11/24/2015)//Official documents in education. – 2016. – No. 12-14.
6. The review of jurisprudence of the Supreme Court of the Russian Federation for 2016 No. 2. – Union of Right Forces "Consultant Plus".
7. Anisimov, A.L. Labor relations and labor disputes / A.L. Anisimov. – М.: Yustitsinform, 2008. – 310 pages.
8. The comment to the Labor Code of the Russian Federation (itemized) / under the editorship of A.M. Kurenny, S.P. Mavrin, V.A. Safonov, E.B. Khokhlov. – М.: NORM; INFRA-M, 2015. – 848 pages.