

Злоупотребление правом в трудовых отношениях

Власенко Марина Олеговна

Студент (бакалавр)

Саратовская государственная юридическая академия, Саратов, Россия

E-mail: mercina@mail.ru

Приступая к рассмотрению такого сложного и неоднозначного явления правовой действительности, необходимо сразу же сказать, что в законодательстве РФ отсутствует дефиниция того, что следует понимать под злоупотреблением правом. Тем не менее в п. 27 Постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 №2-ФЗ "О применении судами РФ ТК РФ" 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 и со стороны работников".[4] В ГК также можно встретить положение о злоупотреблении, но несмотря на упоминание о злоупотреблении правом в нормативных актах, данная категория является крайне неопределенной и порождает большое количество споров.

Так, А.А. Малиновский, отталкиваясь от того, что в российской науке гражданского права под злоупотреблением правом понимается противоправное деяние (правонарушение), считает недопустимым отождествление понятий злоупотребление и правонарушение, так как в первом случае субъект совершает деяние посредством реализации предоставленных правомочий и первоначальная его стадия не выходит из рамок закона.[2]

А.В. Юлин понимает злоупотребление как недобросовестное осуществление работником и работодателем своих субъективных прав.[3]

А по мнению Н.С. Малеина, "идея злоупотребления правом не получила ясного и убедительного обоснования и объяснения в современной литературе".[1]

Пользуясь размытостью содержания этого понятия субъекты права имеют возможность утверждать, что их действия вовсе не являются злоупотреблением и потому должны восприниматься как правомерные.

Злоупотребление правом со стороны работника обычно выражается в сокрытии следующей информации:

наличия временной нетрудоспособности непосредственно в период увольнения по инициативе работодателя;

б инвалидности или же беременности с тем, чтобы устроиться на работу, когда их наличие исключает возможность заключения трудового договора с лицом о работе по определенной должности (профессии).

Несомненно наличие подобных ситуаций приводит к негативным последствиям, ущемлению прав одной из сторон трудового договора. Убедимся в этом на следующем примере.

3 декабря 2008 года работник во время своего обеденного перерыва и после него находился на работе в состоянии алкогольного опьянения. В этот же день работодатель составил об этом нарушении акт. На следующий день, то есть 4 декабря, у данного работника потребовали объяснительную записку. Однако позднее стало известно, что 3 декабря данный работник взял медицинскую справку о временной нетрудоспособности на 2 дня, а впоследствии в связи с болезнью оформил листок нетрудоспособности и пробыл в течение девяти последующих месяцев. Когда же он вышел на работу (3 сентября 2009 года.), его уволили по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81, но Государственная инспекция

труда в Самарской области восстановила работника на работе своим предписанием на основании части 4 статьи 193 ТК РФ.[1]

Почему же стала возможна данная ситуация? Потому что законодатель не определил четко, когда работник должен сообщить работодателю о своей нетрудоспособности: во время болезни, непосредственно после выхода на работу или в суде. В итоге нанесен ущерб интересам работодателя.

Но у работодателя также есть "возможности" злоупотребить своим правом. В частности, обратимся к части 4 статьи 57 ТК РФ[5], где говорится о том, что работник должен отработать у работодателя не менее установленного трудовым договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. В законодательстве не предусмотрена предельная продолжительность такого срока, и практике известны случаи, когда соглашения об отработке заключались на 15 лет после обучения.

Таким образом, предлагаю под злоупотреблением правом понимать вид правомерного поведения, основанный на эгоистических побуждениях управомоченного субъекта и связанный с привлечением правовых средств для достижения своей цели. Злоупотребление правом не является особым типом правонарушения, а представляет собой разновидность правовых действий, связанных со злоупотреблением правовой свободой.

Как же бороться со злоупотреблением?

Гарантией недопустимости злоупотребления выступает закрепление в законодательстве соответствующей нормы, причем это должны отражать акты различной отраслевой направленности или же межотраслевой акт, обладающий высшей юридической силой. А средством ограничения злоупотребления правом является установление определенных границ, рамок в осуществлении предоставленных прав. Данное установление не должно рассматриваться как ограничение самого права; его необходимо воспринимать в качестве средства обеспечения равенства положения субъектов правовых общественных отношениях.

Источники и литература

- 1) Архипов В.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение//Законодательство и экономика. 2008. №2, С. 25.
- 2) Малиновский А.А. Злоупотребление правом(основы концепции).М., 2000, С.24-32.
- 3) Юлин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях//Трудовое право. 2007. №10. С.21
- 4) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105228/
- 5) http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_14.html