

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

DOI: 10.19073/2658-7602-2021-18-4-413-422



Оригинальная научная статья

Злоупотребление со стороны работодателя правом на управление трудом

Александр Анатольевич Ситников*

✉ alexander0692@mail.ru

*11-я линия Васильевского острова, 38, лит. А,
Санкт-Петербург, 199178, Российская Федерация*

Аннотация. В процессе управления трудом работников не исключена ситуация, когда работодатель использует формально правомерные полномочия в целях причинения работнику вреда, поэтому статья посвящена изучению проблемы злоупотребления со стороны работодателя правом на управление трудом. Цель работы – дать правовую характеристику злоупотреблению работодателем правом на управление трудом при реализации диспозитивных полномочий, определить соотношение категории злоупотребления правом с дискриминацией в трудовых отношениях, установить последствия такого злоупотребления, в случае выявления пробела в правовом регулировании проблемных отношений между работодателем и работниками предложить проект норм, дополняющих Трудовой кодекс РФ, обеспечивающих должную защиту прав и законных интересов работников. Помимо общенаучных (анализ, синтез, аналогия), были использованы и частно-научные методы, такие как формально юридический, системный и сравнительно-правовой. В результате были сделаны следующие выводы. Право на управление трудом состоит из нормативно допустимых полномочий, с помощью которых осуществляется оперативное управление трудом. Реализация формально правомерных полномочий в целях причинения вреда работнику является злоупотреблением правом работодателя на управление трудом, таким образом, конститутивным элементом злоупотребления правом выступает неправомерный мотив работодателя. Не будут злоупотреблением действия, следствием которых является нарушение прав работников: их следует относить к дискриминационным действиям, так как реализация права не может повлечь нарушение другого права. В действующем законодательстве отсутствует механизм защиты работников от злоупотреблений со стороны работодателя. Анализ норм Гражданского кодекса РФ показывает, что злоупотребление правом – это форма недобросовестного поведения, принцип добросовестности является общеправовым, а наличие в Трудовом кодексе РФ норм, предусматривающих специальные последствия недобросовестного поведения сторон трудовых отношений помогло бы в решении выявленной проблемы. Предлагается проект норм, дополняющих Трудовой кодекс РФ, которые призваны обеспечить адекватную защиту интересов работников от злоупотреблений правом со стороны работодателя. Как в трудо-правовой доктрине, так и на практике, существует смешение понятий дискриминации работников и злоупотребления правом со стороны работодателя. С точки зрения теории права необходимо различать данные категории, а законодательство должно содержать адекватные механизмы защиты работников от злоупотребления правом со стороны работодателя.

Ключевые слова: трудовое право; управление трудом; злоупотребление правом; дискриминация; законный интерес; принцип добросовестности.

Для цитирования: Ситников А. А. Злоупотребление со стороны работодателя правом на управление трудом // Сибирское юридическое обозрение. 2021. Т. 18, № 4. С. 413–422. <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2021-18-4-413-422>

© Ситников А. А., 2021

* Старший юрист ООО «Акцепт»; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5213-552X>

Original scientific article

Employer's Abuse of the Right to Labour Management

Aleksandr A. Sitnikov**

✉ alexander0692@mail.ru

38, lit. A the 11th line of Vasilievsky Ostrov,
Saint Petersburg, 199178, Russian Federation

Abstract. Introduction. In the process of employees' labor management, it is possible that the employer uses formally legitimate powers to harm the employee, therefore the article is devoted to studying the problem of employer's abuse of the right to manage labor. Purpose. Give a legal description of the employer's abuse of the right to manage labor in the exercise of discretionary powers, determine the relationship between the category of abuse of the right and discrimination in labor relations, and determine the consequences of such abuse, if a gap is identified in the legal regulation of problematic relations between the employer and employees, propose a draft of norms supplementing the Labor Code of the Russian Federation, ensuring proper protection of the rights and legitimate interests of the employees. Methodology. In addition to general scientific methods (analysis, synthesis, analogy), private scientific methods were also used, such as formally legal, systemic and comparative legal. Results. The right to labor management consists of normative permissible powers, with the help of which the operational management of labor is carried out. The exercise of formally legitimate powers with the aim of harming an employee is an abuse of the employer's right to manage labor, so the employer's unlawful motive is a constituent element of abuse of the right. Actions, the result of which is a violation of the rights of workers, are not an abuse: they should be attributed to discriminatory actions, since the exercise of the right cannot entail a violation of another right. It is concluded that the current legislation does not provide a mechanism to protect employees from abuse by the employer. An analysis of the norms of the Civil Code of the Russian Federation shows that abuse of law is a form of unfair behavior, the principle of good faith is a general legal principle, and the existence in the Labor Code of the Russian Federation of norms providing for special consequences of unfair behavior of the parties to labor relations would help in solving the identified problem. A draft of norms supplementing the Labor Code of the Russian Federation designed to ensure adequate protection of the interests of employees from abuse of rights by the employer is proposed. Conclusion. Both in the doctrine and in practice, there is a confusion of the concepts of employee discrimination and abuse of law by the employer. From the point of view of the theory of law, it is necessary to distinguish between these categories, and the legislation should contain adequate mechanisms to protect employees from abuse of law by the employer.

Keywords: labor law; labor management; abuse of law; discrimination; legitimate interest; principle of good faith.

For citation: Sitnikov A. A. Employer's Abuse of the Right to Labour Management. *Siberian Law Review*. 2021;18(4):413-422. <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2021-18-4-413-422> (In Russ.).

ВВЕДЕНИЕ

Одной из характеристик трудовых отношений является их субординационный характер: работодатель управляет трудом работников, а, значит, самими работниками, которые являются подчиненной стороной в трудовых отношениях. Чтобы, с одной стороны, процесс управления трудом был эффективным, а с другой стороны, для ограничения необоснованного вторжения работодателя в область личных прав работников и обеспечения их безопасности и социальной

защиты, трудовое законодательство определяет дозволенные формы и пределы реализации работодателем своей власти, в том числе путем установления конкретных полномочий, которые последний вправе реализовывать в процессе управления трудом. Однако это не исключает ситуации, когда работодатель использует формально правомерные полномочия исключительно с целью причинить вред работнику.

В связи с этими целями нашего исследования являются определение того, какие действия

© Sitnikov A. A., 2021

** Senior Lawyer of LLC "Accept"; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5213-552X>

работодателя можно считать злоупотреблением правом на управление трудом и можно ли разграничить такие категории, как «злоупотребление правом» и «дискриминация», а также выяснение, какие последствия влечет злоупотребление правом на управление трудом. В предмет нашего исследования не входили вопросы, связанные с проблемами доказывания факта злоупотребления при рассмотрении трудовых споров. В работе над статьей, помимо общенаучных (анализ, синтез, аналогия), были использованы и частнонаучные методы, такие как формально-юридический, системный и сравнительно-правовой.

ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ПРАВА НА УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ

В связи с неотделимостью трудовой способности от личности работника отношения по управлению трудом представляют собой пример социального управления, неотъемлемым содержанием которого являются отношения субординации [1, с. 11]. Следовательно, право управлять трудом – это право работодателя на реализацию властных полномочий в отношении подчиненных работников в течение всего времени существования трудового отношения между ними. Обладание работодателем данным правом есть следствие реализации конституционного права на свободное занятие не запрещенной законом экономической деятельностью (ч. 1 ст. 34 Конституции РФ), обеспеченной правом на реализацию полномочий собственника имущества (ч. 2 ст. 35 Конституции РФ) [2]. Однако работодатель – это частный субъект с интересами, противоположными интересам работников, что приводит к риску злоупотреблений с его стороны. Исходя из этого, государство посредством законодательного регулирования устанавливает ограничения пределов осуществления власти работодателя, на что указывали еще С. А. Иванов [3, с. 6] и А. С. Пашков [4, с. 6]. Поэтому Трудовой кодекс РФ и другие

нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, являются формой существования ограничений права работодателя на управление трудом, устанавливающих дозволенные пределы его реализации. Иными словами, все полномочия работодателя, которые даны ему нормативно, являются составными частями права работодателя на управление трудом, а их использование – примеры возможной реализации данного права.

Этот вывод может быть проиллюстрирован практикой Конституционного Суда РФ¹. Так, в постановлении от 24 января 2002 г. № 3-П отмечено: «Указанные конституционные права (ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35 Конституции РФ. – А. С.) предполагают наличие у работодателя (физического или юридического лица) ряда конкретных правомочий, позволяющих ему в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала)».

Таким образом, предлагаем понимать под правом на управление трудом объективно необходимую, фактически существующую и юридически гарантированную путем провозглашения на конституционном уровне принципов свободы экономической деятельности и свободы реализации правомочий собственника возможность управления действиями работников в нормативно дозволенных (прямо предусмотренных на нормативном уровне либо не противоречащих конституционным основаниям) видах, формах и пределах, обеспечивающую свободное, беспрепятственное, полноценное и наиболее эффективное занятие социально-полезной деятельностью.

ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ НА УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ

В научной литературе² [5, с. 147] неоднократно обращали внимание на отсутствие

¹ См., напр.: *По делу* о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово : постановление Конституц. Суда Рос. Федерации от 24 янв. 2002 г. № 3-П // Рос. газ. 2002. 7 февр. ; *По делу* о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан : постановление Конституц. Суда Рос. Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П // Рос. газ. 2005. 23 марта ; *По делу* о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева : постановление Конституц. Суда Рос. Федерации от 15 декабря 2011 г. № 28-П // Рос. газ. 2011. 30 дек.

² *Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В.* Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации) // Библиотечка «Российской газеты». М. : Редакция «Российской газеты», 2019. Вып. 13. 160 с.

в Трудовом кодексе РФ отдельных положений о злоупотреблении правом в трудовых отношениях и указывали на общеправовой характер принципа запрета на злоупотребление правом³. Данный вывод был также подтвержден практикой высших судебных инстанций⁴. Отметим, что и в иностранной литературе проблема злоупотребления правом нашла отражение: как со стороны работодателя [6, с. 690], так со стороны работников⁵ и профсоюзов [7, с. 72]. Но в доктрине до сих пор нет единого мнения о природе данного явления.

Дискуссия по этому вопросу ведется давно, переключаясь из цивилистической науки в трудовую, и наиболее полный обзор всех существующих мнений по данной проблеме представлен в диссертации Е. М. Офман⁶. Все их можно свести к трем основным позициям. Приверженцы первой относят злоупотребление правом к неправомерным действиям [8]. В соответствии со второй злоупотребление представляет собой правомерную реализацию норм права в противоречии с их назначением и целями [9, с. 484]. Согласно третьей злоупотребление не относится ни к правомерным действиям, ни к правонарушениям [10, с. 65]. Но более важным для целей нашего исследования является вопрос последствий злоупотребления правом. На этот счет в доктрине существуют две точки зрения. Первая состоит в том, что злоупотребление правом может влечь нарушение субъективных прав иных лиц, в соответствии со второй при злоупотреблении нарушения субъективных прав не происходит, в таком случае речь идет лишь о нарушении законных интересов [11, с. 268] либо нравственных принципов общества [12, с. 83], что влечет моральный вред для потерпевшего.

Мы не можем согласиться с тем, что злоупотребление правом является правонарушением и, соответственно, с тем, что злоупотребление влечет нарушение чужих субъективных прав,

по следующим причинам. Действия, выступающие злоупотреблением, представляют реализацию лицом принадлежащего ему права, но с целью причинить вред. Реализация одним лицом права в формально предусмотренных рамках не может нарушить право другого лица, иначе это была бы реализация неправомерных действий, которые не могут быть содержанием права, которым злоупотребляют. Поэтому любое нарушение прав третьих лиц является следствием неправомерных действий, а значит, правонарушение не может быть злоупотреблением правом. В связи с этим при злоупотреблении не нарушается субъективное право иного лица, но его интересам причиняется вред вне области спектра обладаемых прав. Поэтому согласимся с С. А. Бурмистровой, указавшей, что злоупотребление правом образует неправомерный правовой интерес, не подлежащий защите, и одновременно нарушает правовые интересы иных участников правоотношения [13, с. 143].

Таким образом, исходя из предложенного нами определения права на управление трудом, злоупотреблением со стороны работодателя данным правом будут случаи реализации дозволенных полномочий по управлению трудом в целях причинения вреда интересам работников и, как правило, причинения им морального вреда. В связи с этим представляется неверным, когда в качестве примеров злоупотребления правом со стороны работодателя в некоторых научных статьях приводятся случаи мнимого сокращения (когда на место сокращенного работника сразу принимается новый) [14, с. 12] либо уклонения работодателя от оформления трудового договора⁷. Во втором случае работодатель не злоупотребляет правом, а нарушает предусмотренную ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обязанность оформить трудовой договор. Что касается мнимого сокращения, то, как мы видим из практики Верховного

³ Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / отв. ред. Ю. П. Орловский. 3-е изд. М.: Инфра-М, 2018. 372 с.

⁴ Пункт 4.3 постановления Конституц. Суда Рос. Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П, п. 27 постановления Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Рос. газ. 2004. 8 апр.).

⁵ *Cushway B.* The Employer's Handbook 2009-10: An Essential Guide to Employment Law, Personnel Policies, and Procedures. 6th ed. London, Philadelphia : Kogan Page, 2009. P. 226.

⁶ Офман Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006. С. 189.

⁷ Пономарева Ю. Приемы самозащиты от... работника // Практическая бухгалтерия. 2019. № 11. С. 50.

Суда⁸, работодатель обладает правом расторгнуть трудовые договоры в связи с сокращением численности или штата работников, когда такое сокращение экономически обоснованно, т. е. работодатель вынужден сократить свои издержки на содержание работников, в то время как сокращение без наличия экономических оснований будет являться правонарушением со стороны работодателя. Поэтому приведенные ситуации представляют не злоупотребление правом, а правонарушение.

На наш взгляд, злоупотреблением правом на управление трудом будут распорядительные действия работодателя, которые, с точки зрения работника, негативным образом выделяют его среди других работников, тем самым причиняя ему моральные страдания либо иные неудобства. Это, например, установление отпуска в неудобное для работника время, невыплата ему премии, не входящей в систему оплаты труда, при выплате остальным членам трудового коллектива, привлечение работника к дисциплинарной ответственности в ситуации, когда несколько работников совершили один и тот же дисциплинарный проступок, а к ответственности привлекается только один. В приведенных примерах права работника не нарушаются: он не лишается права на отпуск; у него нет права на получение бонусной премии, чтобы оно было нарушено; для привлечения к ответственности конкретного работника есть все законные основания. Характер данных действий сразу отсылает нас к такому противоправному явлению, как дискриминация в трудовых отношениях. В связи с чем проведем разграничение категорий «злоупотребление правом» и «дискриминация».

СООТНОШЕНИЕ КАТЕГОРИЙ «ДИСКРИМИНАЦИЯ» И «ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ»

Дискриминация есть нарушение общеправового принципа равенства всех перед законом и судом, который нашел отраслевое преломле-

ние в трудово-правовых отношениях в ряде норм Декларации Международной организации труда от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» и ТК РФ. Так, из ч. 2 ст. 3 ТК РФ можно вывести легальное определение дискриминации, под которой понимается ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В доктрине также немало сказано о дискриминации, но для целей нашего исследования, исходя из того, что мы анализируем распорядительные действия работодателя, остановимся на одном из определений, которое дал В. М. Коншаков применительно к ним: это действия, акты, лишаящие возможности одних и предоставляющие дополнительные возможности другим реализовать те или иные права либо избежать выполнения обязанности или наступления ответственности (нарушение равенства возможностей)⁹.

Таким образом, мы видим, что актами дискриминации со стороны работодателя будут распорядительные действия, направленные на нарушение принципа равенства и нарушающие права работника, т. е. дискриминационные действия – это всегда действия неправомерные, в отличие от действий, являющихся злоупотреблением правом. Однако Конвенция Международной организации труда от 22 мая 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» дает более широкое понятие дискриминации, отличающееся от содержащегося в ТК РФ, на что неоднократно обращалось внимание в научных кругах [15]. Она называет дискриминацией также всякое различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или ограничение равенства обращения в области труда и занятий. И в научной литературе существует устойчивое мнение, что дискриминацией будет не только неравенство, приводящее к нарушению прав, но и в принципе ситуация нарушения равенства

⁸ *Заявление* в части признания правоотношений между истицей и ответчиком трудовыми удовлетворено, так как обстоятельства, установленные судом, свидетельствуют о сложившихся трудовых отношениях : определение Верхов. Суда Рос. Федерации от 21 марта 2008 г. № 25-В07-27 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. 2008. № 10 ; *Дело* о восстановлении на работе передано для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции, поскольку суд при разрешении спора не учел положения действующего трудового законодательства и не проверил содержание должностных обязанностей экономиста по претензионной работе, а также возможность исполнения истицей этих обязанностей : определение Верхов. Суда Рос. Федерации от 3 дек. 2007 г. № 19-В07-34. Документ опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант-Плюс».

⁹ *Коншаков В. М.* Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2014. С. 86.

в целом, без сопутствующих нарушений прав¹⁰ [16]. К такому же выводу приходит ряд ученых на основе практики Европейского суда по правам человека (далее – ЕСПЧ) [17, с. 36; 18].

Такое широкое толкование понятия «дискриминация» не совсем верно и приводит к его слиянию с понятием «злоупотребление правом», которое, на наш взгляд, не имеет формы правонарушения. Во-первых, в системном истолковании чч. 1 и 2 ст. 3 ТК РФ дискриминацией являются действия, приводящие к нарушению прав работника, что подтверждается логикой нормы ч. 4 указанной статьи, которая в качестве последствий дискриминации называет восстановление нарушенных прав. Во-вторых, и Конституционный, и Верховный Суд РФ в своих правовых позициях разделяют запрет злоупотребления правом и запрет дискриминации, ссылаясь на них, как на два самостоятельных принципа. Так, Конституционный Суд РФ в п. 4.3. постановления от 15 марта 2005 г. № 3-П прямо перечисляет данные принципы как самостоятельные. О том, что Верховный Суд РФ рассматривает указанные принципы также в качестве самостоятельных, свидетельствуют, например, абз. 3 п. 9 постановления Пленума от 2 июня 2015 г. № 21. В-третьих, хоть и ЕСПЧ отмечает, что дискриминацией выступает ситуация неравного обращения с работниками, но в то же время, он рассматривает жалобу по ст. 14 Европейской конвенции по правам человека (далее – ЕКПЧ) о запрещении дискриминации только в сочетании с жалобой на нарушение одного из материальных прав, предусмотренных ЕКПЧ, что подтверждает практика ЕСПЧ¹¹.

Таким образом, нам представляется верным разграничить акты дискриминации и злоупотребления правом по последствиям данных действий: если в результате действий работодателя, направленных на негативное выделение работника среди остальных работников, происходит нарушение прав такого работника – это дискриминация, если нет, то злоупотребление правом. Поэтому приведенные нами ранее примеры

являются реализацией правомерных действий, которые не нарушают прав работников, но мотивы их дискриминационные, поэтому данные действия представляют злоупотребление правом со стороны работодателя.

ПОСЛЕДСТВИЯ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ НА УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ

На сложность реализации защиты потерпевшей стороны от злоупотребления другой стороны трудовых отношений в научной литературе указывалось именно в связи с формально правомерным характером действий последней [19, с. 13]. В связи с общетрасловым характером принципа запрета злоупотребления правом и разъяснениями, данными Верховным Судом в п. 27 постановления Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» применительно к злоупотреблению правом со стороны работника, общим последствием злоупотребления выступает возможный отказ в судебной защите права, которым сторона злоупотребила. Очевидно, что такой подход будет действенным, когда правом злоупотребляет работник, потому что работодатель, используя свои властные полномочия, по общему правилу, в судебной защите не нуждается. Необеспечение судебной защитой распорядительных действий работодателя, имеющих целью установление неравенства среди работников, никак не защитит интересы последних.

Попробуем найти возможные выходы из данной проблемной ситуации. Для определения действий работодателя как являющихся следствием злоупотребления правом на управление трудом конститутивное значение принимает его мотив: фактически он должен быть дискриминационным. В соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации в случае принятия уполномоченным органом юридического лица либо собственником решения о расторжении трудового договора с руководителем. Данное

¹⁰ Также см.: Герасимова Е. С., Саурин С. А., Лютов Н. Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России : аналитический доклад. URL: <http://trudprava.ru/images/files/research/Discrimination%20on%20grounds%20of%20sex%20in%20labour%20relations%202015.pdf>

¹¹ См., напр.: *По делу «Даниленков и другие против России»* [Danilenkov and others v. Russia] (жалоба № 67336/01) : постановление Европ. суда по правам человека от 30 июля 2009 г. // Рос. хроника Европ. Суда. 2010. № 2 ; *По делу «Молдован и другие против Румынии (№ 2)»* [Moldovan and others v. Romania (no. 2)] (жалобы №№ 41138/98 и 64320/01) : постановление Европ. суда по правам человека от 12 июля 2005 г. URL: <http://www.echr.coe.int> ; *По делу «Бончковский и другие против Польши»* [Baczowski and others v. Poland] (жалоба № 1543/06) : постановление Европ. суда по правам человека от 3 мая 2007 г. // Бюллетень Европ. Суда по правам человека. 2007. № 12.

основание для расторжения трудового договора, в отличие от ситуации с сокращением численности или штата, не требует какой-либо обоснованности: соответствующему лицу просто достаточно принять такое решение [20, с. 97]. Однако Конституционный Суд РФ в постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П указал, что если при принятии решения о расторжении трудового договора с руководителем организации были нарушены принципы недопустимости злоупотребления правом и запрещения дискриминации при осуществлении прав и свобод, то руководитель организации может обратиться за защитой нарушенных прав. Верховный Суд РФ в п. 9 постановления Пленума от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» отметил, что в таком случае увольнение может быть признано незаконным. Мы видим, что в данном случае правовые последствия как для работника, так и для работодателя, в виде признания увольнения незаконным влечет именно неправомерный, дискриминационный мотив последнего при принятии формально правомерного управленческого решения.

Это интересная позиция высших судебных инстанций: незаконными признаются действия работодателя, не нарушающие прав работника, но имеющие цель причинить последнему вред. Выходят ли здесь за нормативно установленные рамки Конституционный и Верховный суды, стремясь защитить интересы работника? Разобраться в данной проблеме мы сможем, обратившись к нормам Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). Так, п. 1 ст. 10 ГК РФ, давая определение злоупотреблению правом, относит к таковому недобросовестное осуществление гражданских прав. В свою очередь п. 3 ст. 1 ГК РФ в качестве одного из начал гражданского законодательства устанавливает принцип добросовестности. В соответствии с этим можно сделать вывод о том, что принцип запрета злоупотребления правом включает прин-

цип добросовестности субъектов правоотношений, что подтверждается практикой Верховного Суда РФ¹². Мы уже указывали ранее, что принцип запрета злоупотребления правом является общеправовым, и, несмотря на отсутствие соответствующих норм в Трудовом кодексе, его действие полностью распространяется на трудовые правоотношения, поэтому на основании изложенного можно заключить, что и принцип добросовестности является общеправовым и действует в трудовых правоотношениях. Данный вывод находит поддержку и в научной литературе¹³.

В гражданском праве механизм реализации принципа добросовестности и защиты сторон гражданско-правовых отношений от недобросовестного поведения урегулирован на уровне норм Гражданского кодекса и развит в последующих правовых позициях Верховного Суда, что сделало защиту субъектов гражданского оборота от проявлений недобросовестности других лиц в определенной мере действенной. Механизм защиты здесь не ограничивается лишь отказом в защите права лица, которое злоупотребило правом либо повело себя недобросовестно: если будет установлено недобросовестное поведение одной из сторон, в судебном порядке могут быть приняты иные меры, обеспечивающие защиту интересов добросовестной стороны от недобросовестного поведения другой стороны, например, признание условия, которому недобросовестно воспрепятствовала или содействовала эта сторона соответственно наступившим или ненаступившим; указание, что заявление такой стороны о недействительности сделки не имеет правового значения; признание сделки, при совершении которой сторона вела себя недобросовестно, недействительной¹⁴.

К сожалению, не такая ситуация в трудовом праве: Трудовой кодекс не содержит ни норм, которые устанавливали бы специальные последствия злоупотребления правом со стороны работодателя, ни норм, обеспечивающих преломление принципа добросовестности сторон в области трудовых отношений. Поэтому работник остается не защищенным

¹² Так, анализ ответа на вопрос № 6, данного в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2015), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 4 марта 2015 г., позволяет сделать вывод, что крайняя форма недобросовестности – это злоупотребление правом (URL: <https://www.vsr.ru/documents/practice/15144/>).

¹³ Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Указ. соч.

¹⁴ Пункт 1 постановления Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 23 июня 2015 г. № 25 «О применении судами некоторых положений раздела 1 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (Рос. газ. 2015. 30 июня), вопрос 6 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2015), утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 4 марта 2015 г.

от недобросовестных действий работодателя, в том числе, в ситуациях, которые мы приводили в качестве примеров. Однако в указанных ранее постановлениях по вопросу расторжения трудового договора с руководителем организации и Конституционный, и Верховный суды, прямо этого не называя, фактически предлагают способ защиты работника, являющийся релевантным ответом недобросовестным действиям работодателя, применяя иную меру (не отказ в защите права злоупотребившего лица), обеспечивающую защиту интересов добросовестного работника: признание увольнения незаконным. Только в отличие от гражданско-правовых отношений, где все последствия недобросовестного поведения перечислены в ряде норм ГК РФ, в данном случае мы видим пример судебного правотворчества. Поскольку данная позиция формально может быть применима только к случаям увольнения руководителя организации, то как защитить интересы других работников? Приходится констатировать, что в существующей ситуации работники выступают незащищенной стороной от недобросовестных действий работодателя.

На наш взгляд, разрешить данную проблему можно, дополнив содержание Трудового кодекса нормами о запрете злоупотребления правом сторонами трудовых отношений, принципе добросовестности сторон трудовых отношений и последствиях их недобросовестного поведения. Для этого нужно определить, какой механизм защиты в данном случае будет наиболее адекватным. Сделать это мы можем на основе правовых позиций Конституционного и Верховного судов, а также существующего гражданско-правового регулирования. Рассмотренные примеры позволяют сделать вывод, что адекватным защитным механизмом в данном случае является отмена, нивелирование тех негативных последствий действий недобросовестной стороны, которыми она хотела причинить вред другой стороне правоотношения. Проиллюстрируем на примерах. Например, несколько работников совершают дисциплинарный проступок, а привлекают к ответственности только одного. Мерой защиты в таком случае будет отмена дисциплинарного взыскания, а не привлечение к дисциплинарной ответственности остальных работников, потому что вред работнику причиняется именно привлечением его к ответственности, а не фактом ненаказанности других. Еще один пример: всем работникам, кроме одного, выплатили премию,

не входящую в систему оплаты труда. Мерой защиты в данном случае будет выплата такой премии обделенному работнику, а не отмена премии всем остальным, так как вред работнику причинен именно невыплатой премии ему, а не выплатой остальным.

Таким образом, предлагаем дополнить ТК РФ статьей следующего содержания:

«Статья 15¹. Пределы осуществления прав сторонами трудовых отношений

При установлении, осуществлении, защите прав и при исполнении обязанностей стороны трудовых отношений должны действовать добросовестно, учитывая права и законные интересы другой стороны.

Никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного или недобросовестного поведения.

Не допускается какое-либо злоупотребление правом сторонами трудовых отношений: осуществление стороной трудовых отношений прав исключительно с намерением причинить вред другой стороне трудовых отношений, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное недобросовестное осуществление своих прав и исполнение обязанностей.

В случае несоблюдения работником требований, предусмотренных частью 3 настоящей статьи, суд с учетом характера и последствий допущенного злоупотребления отказывает работнику в защите принадлежащего ему права полностью или частично, а также применяет иные меры, предусмотренные законом.

В случае совершения работодателем действий, нарушающих требования, предусмотренные частью 3 настоящей статьи, такие действия признаются незаконными, а работодатель обязан устранить все возникшие у работника негативные последствия данных действий. Если следствием данных действий было неполучение работником материального предоставления или его получение в объеме меньшем, чем было предоставлено иным работникам, то работодатель обязан устранить возникшую ситуацию неравенства в фактическом положении работников, предоставив либо увеличив объем соответствующего предоставления».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках проведенного исследования мы дали определение такому понятию, как право работодателя на управление трудом, установив,

что злоупотреблением этим правом будет реализация работодателем нормативно установленных управленческих полномочий в целях причинения работнику вреда. Если же такой вред выражается в нарушении прав работников, то действия работодателя не являются злоупотреблением правом, а представляют собой неправомерные действия. Именно наличие либо отсутствие последствий в виде нарушения прав работников является признаком, по ко-

торому злоупотребление правом отличается от актов дискриминации. Нами также была выявлена проблема, связанная с отсутствием механизма эффективной защиты работников от злоупотреблений со стороны работодателя и предложен вариант ее решения путем введения в ТК РФ норм, определяющих допустимые пределы реализации прав и исполнения обязанностей сторонами трудовых отношений и последствия за их нарушение.

Список литературы

1. Герасимов Б. Н., Чумак В. Г. Социальные технологии в управлении : моногр. Самара : Изд-во СамНЦ РАН, 2014. 396 с.
2. Головина С. Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. № 1 (100). С. 132–145.
3. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории / отв. ред. С. А. Иванов. М. : Наука, 1978. 368 с.
4. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / под ред. А. С. Пашков. Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. 257 с.
5. Грабовский И. А., Лилюкова О. С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Сер.: Философия. Социология. Право. 2013. № 23 (166). Вып. 26. С. 147–150.
6. Bercusson B. *European Labour Law*. 2nd ed. Cambridge : Cambridge University Press, 2009. 752 p.
7. Davies A. C. L. (Anne C. L.). *Perspectives on Labour Law*. 2nd ed. Cambridge : Cambridge University Press, 2009. 257 p.
8. Малейна М. Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита : моногр. М. : МЗ «Пресс», 2000. 244 с.
9. Милушев Д. Ф. Конструкция «злоупотребление правом» в экономической сфере // Юридическая техника. 2013. № 7 (ч. 2). С. 484–486.
10. Офман Е. М. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 10. С. 64–72.
11. Бирюкова Л. А., Полякова В. А. Злоупотребление правом. Теоретические аспекты // Арбитражные суды: теория и практика правоприменения : сб. ст. к 75-летию Государственного арбитража – Арбитражного суда Свердловской области / отв. ред., сост.: И. В. Решетникова, М. Л. Скуратовский. Екатеринбург, 2006. С. 257–269.
12. Антонов В. Ф. Содержательная характеристика злоупотребления правом // Законы России: опыт, анализ, практика. 2018. № 1. С. 80–83.
13. Бурмистрова С. А. О применении категории добросовестности при разрешении коллизий интересов // Российский юридический журнал. 2019. № 2 (125). С. 135–143.
14. Акопов Д. Злоупотребление правом сторонами трудового отношения // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 9. С. 10–15.
15. Lyutov N. Russian Law on Discrimination in Employment: Can it be Compatible with International Labor Standards? // Russian Law Journal. 2016. Vol. 4, № 3. С. 7–50. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50>
16. Небезина М. В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. № 4. С. 83–90. https://doi.org/10.12737/article_58e39ece856fb2.16965220
17. Сыченко Е. В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение : моногр. М. : Юстицинформ, 2014. 140 с.
18. Тимошенко Р. И. Дискриминация и трудовое законодательство // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 11–15.
19. Головина С. Ю. Способы преодоления судами пробелов и иных дефектов трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 11–14.
20. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений // Журнал российского права. 2019. № 9. С. 80–99. <https://doi.org/10.12737/jrl.2019.9.7>

References

1. Gerasimov B. N., Chumak V. G. *Social Technologies in Management*. Samara : Samara Federal Research Centre of the Russian Academy of Sciences Publ.; 2014. 396 p. (In Russ.).
2. Golovina S. Yu. The Constitutional Principles and Rights at Work and Their Specification in the Labour Legislation of Russia. *Russian Juridical Journal*. 2015;1:132-145. (In Russ.).
3. Ivanov S. A., Livshits R. Z., Orlovskii Yu. P. *Soviet Labour Law: Matters of Theory*. Moscow: Nauka Publ.; 1978. 368 p. (In Russ.).
4. Pashkov A. S. (Ed.). *Problems of Legal Regulation of Labour in the Developed Socialist Society*. Leningrad: Leningrad University Publ., 1984. 257 p. (In Russ.).

5. Grabovskiy I. A., Lilikova O. S. Abuse of the Right: Comparative Analysis of the Civil and Labour Relations. *Belgorod State University Scientific Bulletin. Philosophy Sociology Law*. 2013;23:147-150. (In Russ.).
6. Bercusson B. *European Labour Law*. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press; 2009. 752 p.
7. Davies A. C. L. (Anne C. L.). *Perspectives on Labour Law*. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press; 2009. 257 p.
8. Maleina M. N. *Personal Non-Property Right of Citizens: Concept, Implementation, Protection*. Moscow: MZ «Press» Publ., 2000. 244 p. (In Russ.).
9. Milushev D. F. Construct of “Abuse of Right” in the Economic Sphere. *Juridical Techniques*. 2013;7(2):484-486. (In Russ.).
10. Ofman E. M. Legal Consequences of the Abuse of Law of the Employer and Employee. *Human Resource Officer: Labour Law for the Human Resource Officer*. 2010;10:64-72. (In Russ.).
11. Reshetnikova I. V., Skuratovskii M. L. (Eds.). Biryukova L. A., Polyakova V. A. Abuse of Law. Theoretical Aspects. In: *Arbitration Courts: Law Enforcement Theory and Practice*. Yekaterinburg, 2006. P. 257–269. (In Russ.).
12. Antonov V. F. Substantial Characteristic of Abuse of the Right. *Laws of Russia: Experience, Analysis, Practice*. 2018;1:80-83. (In Russ.).
13. Burmistrova S. A. On the Application of Good Faith in the Resolution of Conflicts of Interest. *Russian Juridical Journal*. 2019;2:135-143. (In Russ.).
14. Akopov D. Abuse of Law by the Parties to the Legal Relationship. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika*. 2011;9:10-15. (In Russ.).
15. Lyutov N. Russian Law on Discrimination in Employment: Can it be Compatible with International Labor Standards? *Russian Law Journal*. 2016;4(3):7-50. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50>
16. Nevezhina M. V. Prohibition of Discrimination in the Sphere of Labor Relations. *Journal of Russian Law*. 2017;4:83-90. https://doi.org/10.12737/article_58e39ece856fb2.16965220 (In Russ.).
17. Sychenko E. V. *Practice of the European Court of Human Rights in the Area of Protection of the Citizens' Labour Rights and Right to Social Security*. Moscow: Yustitsinform Publ.; 2014. 140 p. (In Russ.).
18. Timoshenko R. I. Discrimination and Labor Legislation. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2017;3:11-15. (In Russ.).
19. Golovina S. Yu. Means of Overcoming Gaps and Other Labor Law Defects by Courts. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2018;4:11-14. (In Russ.).
20. Nurtdinova A. F., Chikanova L. A. Procedural Rules in the Mechanism of Legal Regulation of Labor Relations. *Journal of Russian Law*. 2019;9:80-99. <https://doi.org/10.12737/jrl.2019.9.7> (In Russ.).

Поступила | Received
27.08.2021

Поступила после рецензирования
и доработки | Revised
11.10.2021

Принята к публикации | Accepted
11.10.2021