Санкт-Петербургский государственный университет

***СУНДУКОВА Мария Алексеевна***

**Выпускная квалификационная работа**

***Злоупотребление правом в трудовых отношениях***

Магистратура:

Направление 40.04.01 «Юриспруденция»

Основная образовательная программа ВМ.5547.2017

«Трудовое право, право социального обеспечения»

Научный руководитель:

доцент, Кафедра трудового права и охраны труда, кандидат юридических наук Сафонов Валерий Анатольевич.

Рецензент:

ведущий советник, Управление конституционных основ трудового законодательства и социальной защиты, Секретариат, Конституционный Суд Российской Федерации Астраханцева Евгения Владимировна.

Санкт-Петербург

2019 год

**Содержание:**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| Глава 1. Правовая природа злоупотребления правом | 6 |
| 1.1. Общетеоретические подходы к определению правовой природы злоупотребления правом | 6 |
| 1.2. Принцип недопустимости злоупотребления правом в трудовых правоотношениях | 21 |
| Глава 2. Практика применения принципа недопустимости злоупотребления правом в трудовых отношениях | 27 |
| 2.1. Злоупотребление правом со стороны работодателя | 27 |
| 2.2. Злоупотребление правом со стороны работника | 37 |
| Заключение | 50 |
| Список использованной литературы | 52 |

**Введение**

Ключевая функция трудового права заключается в обеспечении баланса прав, свобод и законных интересов сторон трудового договора. Важность данного обстоятельства подчеркивается в ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), в соответствии с которой к основным задачам трудового законодательства относится создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства[[1]](#footnote-1).

Как показывает практика, трудовое право не только выполняет свою основную функцию (способствует реализации субъективных прав управомоченными субъектами), но и становится средством получения необоснованных преимуществ перед другими субъектами права. Прежде всего, имеется в виду такое правовое явление как злоупотребление правом.

В рамках трудового права внимание к проблеме злоупотребления правом возросло относительно недавно, отчасти благодаря закреплению в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2) необходимости соблюдения общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом[[2]](#footnote-2).

Возросший интерес к проблеме злоупотребления правом пока не привел исследователей к единому комплексному пониманию этого правового явления. При этом он не носит сугубо умозрительный характер, поскольку судебная практика – несмотря на то, что ТК РФ ничего не говорит о злоупотреблении правом – достаточно активно использует данную категорию на основании п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, что и обуславливает актуальность диссертационного исследования.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды ученных-юристов, внесших вклад в исследование правовой природы злоупотребления правом в области цивилистической науки: М.М. Агаркова, М.И.  Бару, В.П. Грибанова, С.Г. Зайцевой, А.А. Малиновского, И.А.  Покровского, О.А. Поротковой, И.В. Сазановой, в области науки трудового права: В.В.  Архипова, Н.И. Дивеевой, В.В. Кузнцовой, А.М  Лушникова, М.В.  Лушниковой, Е.А. Офман.

Таким образом, к настоящему времени имеется весьма серьезная база в изучении явления злоупотребления правом, в том числе в рамках трудового права.

Анализ судебной практики по применению п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 свидетельствует, с одной стороны, о существенном увеличении случаев применения судами принципа недопустимости злоупотребления правом в трудовых отношениях, а с другой стороны, об отсутствии единообразия в толковании и применении судами данного правового явления.

В связи с этим цель настоящей работы заключается в исследовании правовой природы злоупотребления правом; выявлении существенных признаков данного явления; анализе случаев злоупотребления правом в российской правоприменительной практике, как со стороны работника, так и со стороны работодателя; выявлении проблем при применении принципа недопустимости злоупотребления правом, а также в формулировании предложений по внесению дополнений в трудовое законодательство.

Реализация поставленных целей исследования обусловила необходимость выполнения следующих задач:

1. Исследовать теоретические подходы к пониманию правовой природы злоупотребления правом.

2. Проанализировать судебную практику высших судебных инстанций Российской Федерации (Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации), касающуюся споров о злоупотреблении правом.

3. Выделить характерные признаки понятия злоупотребления правом.

4. Рассмотреть правоприменительную практику использования принципа недопустимости злоупотребления правом, как со стороны работника, так и со стороны работодателя, на предмет их соответствия характерным признакам рассматриваемого явления.

5. Выработать и обосновать практические предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства с тем, чтобы минимизировать случаи злоупотребления правом.

Практическая значимость заключается в том, что содержащиеся в диссертации предложения и рекомендации могут найти практическое применение в правотворческой и правоприменительной деятельности.

В диссертационном исследовании использовались формально-юридический метод исследования, метод сравнения, метод системного анализа и обобщения.

Эмпирическую базу исследования составили международные правовые акты, содержащие нормы и принципы международного трудового права; положения Конституции Российской Федерации о правах граждан в сфере труда; нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения; судебная практика с 2004 года по 2019 год.

**Глава 1. Правовая природа злоупотребления правом**

**1.1. Общетеоретические подходы к определению правовой природы злоупотребления правом**

Общедозволительный тип правового регулирования предполагает реализацию субъектом своих субъективных прав, в границах, установленных в обществе и государстве. Пределы осуществления прав определяются на основании конституционного положения, в соответствии с которым осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ). На отраслевом уровне понятие «злоупотребление правом» закреплено в ст. 10 Гражданского кодекса РФ (Далее – ГК РФ), согласно которой не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)[[3]](#footnote-3).

На сегодняшний день ни законодательство, ни судебная практика, ни юридическая наука однозначно не определили правовую природу категории «злоупотребление правом» и ее основные признаки.

Более того, не все правоведы признавали существование категории «злоупотребление правом». Так, М.М Агарков утверждал, что «те действия, которые называют злоупотреблением правом, на самом деле совершены за пределами права. Совершая эти действия, лицо выходит за границы своего права»[[4]](#footnote-4). По его мнению, сам термин «злоупотребление правом» лишен смысла, поскольку соединяет исключающие понятия. «Либо поведение лица является осуществлением его права, следовательно, правомерным, либо это поведение неправомерно и, следовательно, не является осуществлением права»[[5]](#footnote-5).

Данная позиция изжила себя, поскольку как писал А.А. Малиновский «исследование злоупотребления правом должно осуществляться не только с помощью традиционных критериев «правомерности – противоправности», но также и с точки зрения цели права, возможности его использования во вред общественным отношениям, осуществления в противоречии с его назначением»[[6]](#footnote-6).

Сторонниками категории «злоупотребления правом» на сегодняшний день высказаны три основные точки зрения по вопросу правовой природы рассматриваемого явления.

Представители первой точки зрения считают, что злоупотребление правом является правонарушением. Так, профессор В.П. Грибанов злоупотребление правом трактовал как «особый тип гражданского правонарушения (т.е. поведение не только противоправное, но и по меньшей мере виновное), совершаемого управомоченным лицом при осуществлении им принадлежащего ему права, связанный с использованием недозволительных конкретных форм в рамках дозволенного ему общего типа поведения». «О злоупотреблении правом речь может идти лишь в случае, когда управомоченный субъект, действуя в границах принадлежащих ему субъективных прав, в рамках тех возможностей, которые составляют содержание данного права, используют такие его реализации, которые выходят за установленные законом пределы осуществления права»[[7]](#footnote-7). Профессор И.А. Покровский также рассматривал злоупотребление правом как деликт. «То обстоятельство, что средством для причинения вреда является здесь осуществление права, никоим образом не может послужить оправданием, так как права предоставляются для удовлетворения собственных законных интересов, а не для причинения зла другому»[[8]](#footnote-8).

О.А. Поротикова в своей диссертационном исследовании указывала, что «для юридической характеристики злоупотребления гражданским правом важное значение имеет механизм преобразования формально правомерного поведения, каким является осуществление субъективных прав, в поведение противоправное. Для правонарушения свойственно наличие расхождений между индивидуальной волей субъекта и общественной, государственной волей, объективированной в правовых нормах. В этой связи логическая цепь рассуждений применительно к злоупотреблению правом выглядит следующим образом: 1. управомоченное лицо, реализующее возможности, заключенные в принадлежащем ему праве, так или иначе вторгается в сферу правового господства третьего лица (лиц)…; 2. если эффект от осуществления гражданского права негативный, вредоносный, то независимо от формального соответствия поведения содержанию субъективного права его следует устранять. В подобной ситуации конфликт частных правообладателей одновременно проявляется как конфликт частной и публичной воли, означающий противоправность действий лица; 3. … посредством закрепления в юридических нормах желательного и социально полезного для государства поведения в виде субъективных прав подчеркивается особая заинтересованность в нем общества. Поэтому невольное или намеренное причинение вреда и посягательство на права третьих лиц с необходимостью будет противоправно»[[9]](#footnote-9).

Сторонники второй позиции, выступают с противоположной точкой зрения и предлагают считать, что злоупотребление правом – деяние правомерное. Они обосновывают упречность позиции, которая рассматривает злоупотребление правом как правонарушение в связи со следующим. В соответствии с общепризнанной позицией под противоправностью понимается деяния, несоответствующие предписанным нормам права. Как писал М.И. Бару «если противоправное действие даже формально не основано на праве и выступает в чистом виде, то злоупотребление правом всегда внешне опирается на субъективное право и формально не противоречит субъективному праву. Если у лица нет субъективных прав, то злоупотреблять правом оно не может. Совершить же противоправное действие и при отсутствии субъективных прав оно может»[[10]](#footnote-10). В связи с чем, ученные делают вывод о том, что субъект действует в границах принадлежащего ему субъективного права.

Представители рассматриваемой концепции видят основополагающим элементом состава злоупотребления правом субъективную сторону совершаемого деяния, то есть психологическое отношение субъекта к производимому действию. На данный вывод их наталкивает цитата В.П. Грибанова: «помимо содержания субъективного права существует процесс его реализации и что злоупотребление правом связано не с содержанием субъективного права, а с его осуществлением. При этом содержание субъективного права и его осуществление соотносятся друг с другом как возможность и действительность; как объективное и субъективное; как общее и конкретное; как статика и динамика»[[11]](#footnote-11).

С.Г. Зайцева определяет сущность феномена злоупотребления правом в "легальной видимости его осуществления, которым должны охватываться такие, независимо от способа осуществления, случаи реализации заложенных в нормативном материале возможностей, от которых страдает юридически признанная свобода других лиц"[[12]](#footnote-12).

И наконец, представители третьей позиции постарались найти компромисс, описав злоупотребление правом как самостоятельный вид правового поведения, по своим признакам не подпадающее ни под правонарушение, ни под правомерное поведение.

Болгарский правовед Я. Янев под злоупотреблением правом понимает осуществление права, находящегося в противоречии с целями, которые ставятся и преследуются правом, в противоречии с его предназначением[[13]](#footnote-13). Автор высказывает позицию, согласно которой злоупотребление правом имеет место при отсутствии в действиях или бездействиях нарушения правовых норм и принципов права, но при этом деяние находятся в противоречии с принципами морали и правилами общежития.

А.А. Малиновский предложил следующую дефиницию злоупотребления правом, согласно которой «злоупотребление правом – есть такая форма осуществления права в противоречии с его назначением, посредством которой субъект причиняет вред другим участникам общественных отношений»[[14]](#footnote-14). Далее А.А. Малиновский предлагает дифференцировать формы злоупотребления правом на правомерное и противоправное злоупотребление правом. При правомерном злоупотреблении правом «причиняется вред не охраняемым законом отношениям, поэтому такие злоупотребления в зависимости от конкретных обстоятельств можно рассматривать как аморальные или нецелесообразные»[[15]](#footnote-15). Как справедливо отмечает профессор Н.И. Дивеева «в этом случае нельзя вести речь об осуществлении лицом именно субъективного права: такие действия праву безразличны, они не попадают в сферу его влияния и функционирования»[[16]](#footnote-16). «К противоправным относятся только такие злоупотребления, которые совершаются субъектами, реализующими свои права, свободы и властные полномочия. Противоправное нарушение права отличается от правонарушения в традиционном понимаемом смысле тем, что субъект в данном случае реализует свое противоправное деяние посредством реализации своего субъективного права (правомочия) и первоначальная стадия его деяния находится в рамках закона[[17]](#footnote-17). Как справедливо указали А.М. Лушников и М.В. Лушникова «такой дуалистический подход не раскрывает природы рассматриваемого правового явления, более того, не дает ответа на вопрос о назначении предложенной юридической конструкции в праве»[[18]](#footnote-18).

Сложность с определением правовой природы злоупотребления правом связана с тем, что «оно, являясь осуществлением легальной возможности, одновременно служит источником вреда для третьих лиц, тяготея тем самым и к норме, и к деликту. В то же время определять злоупотребление правом как нечто среднее (уже не правомерное, но еще не противоправное), как девиантное отклонение от нормы, но не являющееся правонарушением, абсолютно бессмысленно с точки зрения правового регулирования. Для научных целей «среднее» положение злоупотребления правом между надлежащим и общественно вредным поведением также означает отсутствие четких представлений об этом институте[[19]](#footnote-19).

Принцип недопустимости злоупотребления правом признан как в доктрине, так и в судебной практике общеправовым принципом. Содержание принципа вытекает не из нормы объективного права, а из природы социальных отношений. Как указывал В.П. Грибанов: «Однако установление в законе правовых гарантий реальности прав граждан и организаций не сводится и не может быть сведено исключительно к обеспечению реального осуществления субъективных прав только управомоченного лица. Наряду с этим право призвано также гарантировать и правовую защиту интересов всего общества в целом, прав и интересов других граждан и организаций, которые могут быть затронуты при осуществлении права управомоченным лицом»[[20]](#footnote-20).

Конституционный суд РФ не раз при обосновании своей позиции ссылался на правовую конструкцию злоупотребления правом[[21]](#footnote-21). Анализ данных судебных актов позволяет выделить следующие признаки злоупотребления правом, на основании которых Конституционный суд РФ устанавливает, что действующая правовая норма создает возможность злоупотребления правом. Во-первых, злоупотребление правом усматривается в тех случаях, когда управомоченное лицо действует произвольно, вопреки целям предоставленного правомочия, а во-вторых, при реализации права таким путем причиняется вред или создается реальная угроза его причинения другим субъектам правоотношения.

Верховный суд РФ в решении по конкретному делу, определяя правовую природу злоупотребления правом, пришел к следующему: «Назначение субъективного права состоит в предоставлении уполномоченному субъекту … юридически гарантированной возможности удовлетворить свои потребности, не нарушая при этом интересов других лиц, общества и государства. При осуществлении субъективного права в противоречии с его назначением происходит конфликт между интересами общества и отдельно взятого лица». На основании чего суд сформулировал следующее определение понятия злоупотребления правом: «Злоупотребление правом, по смыслу статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации, то есть осуществление субъективного права в противоречии с его назначением, имеет место в случае, когда субъект поступает вопреки правовой норме, предоставляющей ему соответствующее право; не соотносит свое поведение с интересами общества и государства; не исполняет корреспондирующую данному праву юридическую обязанность»[[22]](#footnote-22).

Всякое право, будучи мерой возможного поведения, имеет определенные рамки, как по своему объему, так и по характеру осуществления. При этом первые из указанных пределов являются неотъемлемым свойством субъективного права, т.е. при выходе субъекта из границ содержания право перестает быть правом, превращаясь либо в фактическую возможность, не обеспеченную государственной защитой, либо в произвол[[23]](#footnote-23).

Для определения же природы категории злоупотребление правом необходимо установить пределы реализации субъективных прав. Из изложенных выше позиций видно, что исследователи схоже походят к этому вопросу. Ученые (Ю.С. Васильев, Я.Янев, А.М. Лушников, М.В. Лушникова) видят границы злоупотребления в использовании прав вопреки их целям (социальному назначению), А.А. Малиновский под объектом посягательства понимает «любой социальный вред, который причиняется общественным отношениям в процессе реализации права»[[24]](#footnote-24). Представляется, что оперируя только этим критерием, не удастся выйти на определение сущности злоупотребления правом. Как справедливо указывает Н.И. Дивеева «нельзя злоупотребление правом связывать с любым социальным вредом, с покушением на юридически признанную свободу других лиц». Это связано с тем, что некоторые права вообще нельзя реализовать, не причинив вред другому лицу. Примером может служить расторжение трудового договора с работником при сокрушении численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ), расторжение трудового договора в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 279 ТК РФ), расторжение трудового договора с лицом, работающим по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ). Во всех перечисленных случаях вред причиненный работникам не может квалифицироваться как злоупотребление правом.

Для определения правовой природы злоупотребления правом необходимо акцентировать внимание на следующих тезисах.

Во-первых, право применительно к рассматриваемому явлению не должно отождествляться с позитивным правом, право не должно игнорировать обычаи, систему ценностей, утвердившиеся в обществе, те цели, ради которой предоставляется то или иное правомочие. Субъективное право может существовать и при отсутствии законодательного запрета, без прямого закрепления в правовых нормах.

Во-вторых, в результате использования права во зло разрушается компромисс, заложенный в субъективном праве, между общественным порядком и справедливостью. Нарушается сама целостность субъективного права путем нарушения управомоченным лицом заложенной в самом субъективном праве обязанности – не использовать свое право в качестве средства причинения вреда другим лицам.

Из данных тезисов напрашивается вывод о том, что злоупотребление правом является противоправным деянием, поскольку управомоченное лицо не соблюдает обязанность воздерживаться от причинения вреда другим лицам, нарушает цель предоставленного полномочия, тем самым посягает на общественный порядок, сложившийся в определенных социальных отношениях. Признавая определенное деяние в качестве правонарушения, исключается необходимость выбора последствий связанных с установлением факта злоупотребления правом (частичный или полный отказ в защите принадлежащего права) в зависимости от решения вопроса о степени использования права во зло. Степень использования права во зло учитывается при установлении/не установлении в действиях управомоченного лица злоупотребления правом. Установление же факта злоупотребления правом должно приводить к отказу в защите принадлежащего субъекту права.

Для квалификации деяния в качестве злоупотребления правом необходимо также оценить субъективный момент, то есть ту цель, с которой субъект реализует предоставленное субъективное право. Данная цель заключается в причинении вреда другим лицам. Однако не следует к злоупотреблению правом относить только те действия лица, которые совершены исключительно с целью причинения вреда другим лицам. Под рассматриваемое явление также подпадают случаи, когда субъект одновременно с этим удовлетворяет и собственные интересы. На основании этого мы приходим к выводу о том, что злоупотребление правом с субъективной стороны умышленным деянием. Как указывал В.П. Грибанов «нельзя злоупотреблять правом не зная об этом»[[25]](#footnote-25).

При этом под вредом понимаются не только убытки, которые могут возникнуть у лица, на которого направлены негативные правовые последствия в результате реализации субъективного права, но и любые неблагоприятные для него последствия реализации права управомоченным субъектом. Как указывает О.А. Поротикова: «вред должен пониматься максимально широко: убытки, вред жизни, здоровью, умаление нематериальных благ и пр. Более того, в качестве злоупотребления правом должны признаваться и те ситуации, при которых вредоносный результат еще не наступил, но ненадлежащее осуществление права создало все условия его наступления[[26]](#footnote-26). Угроза причинения вреда имеет место в ситуации, когда возникновение негативных последствий поставлены в зависимость от совершения определенных действий другой стороной. Так, например, негативные последствия для работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, который не сообщил о своей нетрудоспособности, не возникнут в момент обращения этого работника за восстановлением его на работе. Негативные последствия для работодателя возникнут в результате отмены приказа об увольнении, поскольку это приведет к необходимости оплаты вынужденного прогула.

Юридическим последствием злоупотребления правом является отказ в судебной защите субъективных прав. Цель данного отказа заключается в не наказание лица, злоупотребившего правом, а в защите прав лица, потерпевшего от этого злоупотребления, а следовательно не является мерой юридической ответственности, поскольку не возлагает на правонарушителя обязанности совершения каких-либо действий компенсационного характера, поэтому отказ в защите права является самостоятельным юридическим последствием.

Отказ в защите права является общим последствием признания злоупотребления правом и может приобретать разные формы в зависимости от характера самого права и конкретной формы злоупотребления им. Так, установление факта злоупотребления правом, в случае если за защитой прав обращается лицо, в отношении которого злоупотребили правом, может приводить к восстановлению нарушенного права с помощью установленных в ТК РФ мер защиты. Так, как указывается в Постановлении Конституционного суда от 15 марта 2005 года № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса Российской Федерации…» положения пункта 2 статьи 278, статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" (Далее–Постановление Конституционного суда от 15 марта 2005 года № 3-П) не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению[[27]](#footnote-27). Позднее аналогичное положение было включено в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 мая 2015 г. № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" (Далее - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 мая 2015 г. № 21) (п. 9)[[28]](#footnote-28). Работодатель в случае установления факта злоупотребления правом при расторжении трудового договора будет привлечен к материальной ответственности по правилам ст. 234 ТК РФ.

Между тем вопрос о возможности применения юридической ответственности в виде взыскания убытков при злоупотреблении правом в науке является дискуссионным постулатом. Положительный или отрицательный ответ на данный вопрос будет зависеть от подхода к пониманию злоупотребления правом как правонарушения или как правомерного деяния. Как правило, научные дискуссии на данную тему связываются со ст. 10 ГК РФ.

Так, одни правоведы, относящиеся к представителям точки зрения о злоупотреблении правом как о правомерном деянии, высказывают позицию, согласно которой отказ в защите субъективных прав служит единственным необходимым последствием установления злоупотребления правом в действиях управомоченного лица. Указывая при этом на то, что ст. 10 ГК РФ устанавливает абсолютно определенную санкцию, которую нельзя квалифицировать как меру ответственности. Для применения иных юридических последствий требуется наличие специальных условий, предусмотренных действующим законодательством. В случае если лицо, злоупотребившее правом, извлекло выгоду из своего недобросовестного поведения, то соответствующие суммы могут быть взысканы по правилам о неосновательном обогащении. Закрепление в ст. 10 ГК РФ дополнительных санкций за злоупотребление правом в форме возмещения убытков неоправданно[[29]](#footnote-29).

С данной точки зрения, использование конструкции материальной ответственности в случае установления факта злоупотребления правом со стороны работодателя при расторжении трудового договора не совсем верно, поскольку материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (ст. 233 ТК РФ), а при злоупотреблении правом отсутствует такой признак как противоправность поведения. В связи с этим, правоведы делают вывод о том, что привлечение работодателя к материальной ответственности при его правомерном поведении (с объективной стороны) нельзя признать обоснованным.

С.Г. Зайцева, пытаясь доказать обоснованность привлечения к гражданской ответственности при злоупотреблении правом, приходит к выводу о том, что «несмотря на то, что при злоупотреблении правом не происходит формального нарушения положений конкретных нормативно-правовых актов, тем не менее, всякое злоупотребление правом - это всегда противоправное действие, бездействие либо решение, поскольку в результате осуществления ситуации со «злоупотреблением правом» всегда нарушается принцип недопустимости злоупотребления правом, нашедший свое закрепление в ч. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации»[[30]](#footnote-30). Необходимо констатировать, что данная попытка обосновать правомерность применения юридически неблагоприятных последствий к лицам, злоупотребивших своим правом с помощью признания данных действий противоправными, исключительно на основании конституционной нормы, является непоследовательной, поскольку деяние не может быть одновременно правомерным и противоправным.

При подходе к злоупотреблению правом как к правонарушению не возникает необходимости обосновывать правомерность возможности привлечения лица, который своими действиями при реализации своего субъективного права причинил вред другому лицу, к ответственности, что является еще одним аргументом для квалификации рассматриваемого явления в качестве правонарушения.

На основании вышесказанного, можно выделить следующие характерные черты конструкции злоупотребления правом:

1. Субъектом злоупотребления правом может быть только управомоченное лицо.

2. Злоупотребление правом является противоправным деянием, поскольку управомоченное лицо не соблюдает обязанность воздерживаться от причинения вреда другим лицам, нарушает цели предоставленного полномочия, тем самым посягает на общественный порядок, сложившийся в определенных социальных отношениях.

3. Злоупотребление правом с субъективной стороны умышленное деяние, поскольку нацелено на причинение вреда другим лицам, при этом лицо может реализовывать предоставленное ему субъективное право не только с указанной целью.

4. В результате злоупотребления правом причиняется вред или создается реальная угроза его причинения.

5. Последствием злоупотребления правом является отказ в судебной защите. В случае если за защитой права обращается лицо, в отношении которого было допущено злоупотребление правом, то его право подлежит восстановлению путем возмещения причиненного вреда.

Таким образом, злоупотребление правом можно определить как правонарушение, заключающееся в реализации субъектом принадлежащих ему прав в противоречии с их назначением с целью причинения вреда другому лицу.

**1.2. Принцип недопустимости злоупотребления правом в трудовых правоотношениях**

В последние годы наука трудового права тяготеет к рассмотрению злоупотребления правом в качестве правомерного поведения управомоченного субъекта. Так, Е.М. Офман предложила следующее определение: «Злоупотребление правом – деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудового права с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативных правовых актах, с нарушением установленных данными нормативными правовыми актами целей»[[31]](#footnote-31). Использование субъективного права с целью получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права не является базисным квалифицирующим признаком злоупотребления правом, поскольку является одним из возможных способов использования права в противоречии с заложенным в нем объективным интересом, а реализация трудовых прав с целью получения необоснованных преимуществ с неизбежностью приведет к причинению вреда (или созданию реальной угрозы причинения такого вреда) другим субъектам трудового права.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова указывают, что злоупотребление трудовыми правами как недобросовестное использование права предполагает его реализацию в противоречии с целями (социальным назначением), которые были предусмотрены законодателем. Осуществление трудовых прав не в противоречии с их социальным назначением означает их реализацию в соответствии с основными принципами трудового права, закрепленными в ТК РФ (ст. 2). Имея наивысшую степень обобщения и абстрагирования нормативных предписаний, принципы конкретизируются посредством иных правовых норм. Злоупотребление правом формально укладывается в рамки правомерного поведения, но при этом порядок (способы) реализации трудовых прав не соответствует принципам трудового права[[32]](#footnote-32).

Во-первых, представляется ошибочным ограничивать злоупотребление трудовыми правами исключительно случаями реализации трудовых прав в противоречие с закрепленными в ст. 2 ТК РФ принципами трудового права. Осуществление трудовых прав в противоречии с их назначением будет иметь место и при нарушении общеправовых принципов, которые не нашли своего отражения в трудовом законодательстве. Тем не менее, нарушение принципов права не является показателем осуществления трудовых прав в противоречии с их назначением, поскольку в любом осуществлении права с противоправной целью можно усмотреть нарушение, как общепризнанных принципов права, так и отраслевых, таких как принципа добросовестности, справедливости, равенства, запрещения дискриминации в сфере труда.

Во-вторых, нарушение принципов права свидетельствует о противоправности деяния. Как писал В.П. Грибанов: «Вопрос о правомерности или противоправности может быть решен не только на основе прямых предписаний закона, но и на основании применения к конкретному случаю общих принципов советского гражданского законодательства. Исходя из этого, можно сказать, что противоправным по советскому гражданскому праву следует считать такое поведение, которое нарушает нормы права либо общие правовые принципы советского гражданского права или его отдельных институтов. Под нарушением норм или принципов права понимается несоблюдение лицом юридических обязанностей, независимо от того, вытекают ли эти обязанности из запретов, предписаний или дозволений, являются ли они общими или конкретными»[[33]](#footnote-33).

Исследователи правовой природы злоупотребления правом в трудовых правоотношениях столкнулись с трудностью в конкретизации категории использования права в противоречии с его назначением, поскольку злоупотребление правом является оценочным понятием и тяготеет к конкретной ситуации. Как любое оценочное понятие характеристика злоупотребления правом определяется относительно других явлений. При оценке действий управомоченного лица на предмет злоупотребления правом необходимо соотнести объективный интерес, который лежит в основе субъективного права и субъективный интерес, который реализует управомоченного лицо. При злоупотреблении правом субъективный интерес заключается в желании причинить неблагоприятные последствия другим участникам трудовых отношений. В большинстве случаев суды основывают свое решение именно на основе оценки действий работника или работодателя на предмет использования ими прав в противоправных целях, исследуя субъективное отношение лица к совершаемому деянию.

Важную роль в формировании понятия злоупотребления правом применительно к трудовым отношениям сыграло Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". Так, согласно п. 27 данного Постановления при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. 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.

Из трактовки понятия злоупотребления правом как недобросовестных действий, усматривается вывод о том, что принцип недопустимости злоупотребления правом является более частным, по отношению к которому принцип добросовестности выступает в качестве общего. Добросовестность есть соотношение взвешенных индивидуальных интересов с частными интересами других лиц и общества в целом[[34]](#footnote-34).

Как можно заметить Верховный суд РФ связывает злоупотребление правом именно с активными действиями субъекта злоупотребляющего правом, это связано с тем, что «субъективное право должно быть использовано, т.е. предусматривается активное поведение людей, а не их пассивная форма - воздержание от совершения каких-либо действий, бездействие»[[35]](#footnote-35).

А.М. Лушников и М.В. Лушникова помимо названного в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 последствия признания факта злоупотребления правом в виде отказа в судебной защите, выделяют специальные трудоправовые последствия злоупотребления правом. Так авторы называют «особым случаем юридических последствий злоупотреблений со стороны работодателя изменение юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой в судебном порядке (ст. 11 ТК РФ). Заключая гражданско-правовой договор, работодатель преследовал цель избежать применения гарантийных норм трудового права, права социального обеспечения по отношению к работнику. Это не что иное, как злоупотребление правом»[[36]](#footnote-36). Данная позиция нашла свое отражение в судебной практике, так, как указала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в Определении от 23 апреля 2018 г. № 57-КГ18-4 суды первой и апелляционной инстанции не выяснили, не было ли со стороны ответчика - злоупотребления правом на заключение трудового договора (при заключении с работником договора об оказании услуг в тот же день после расторжения с ней трудового договора), вопреки намерению работника, являющегося экономически более слабой стороной в этих отношениях, продолжить трудовые отношения[[37]](#footnote-37). Данная трактовка деяния связанного с заключением гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем в качестве злоупотребления правом является ошибочной, поскольку такое деяние является правонарушением, в связи с нарушением прямого запрета предусмотренного п. 2 ст. 15 ТК РФ, санкция за нарушение которого определена п. 4 ст. 5.27. Кодекса РФ об административных правонарушениях[[38]](#footnote-38). Как указывается в Определении Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О ч. 4 ст. 11 ТК РФ регламентирующая возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера была принята федеральным законодателем в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей[[39]](#footnote-39).

Равным образом суды усматривают злоупотребление правом со стороны работодателя и в ситуации неоформления трудового договора при фактическом допущении работника к работе. Так, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" указывается, что неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 ТК РФ)[[40]](#footnote-40). Данная трактовка деяния в качестве злоупотребления правом также является ошибочной, поскольку в ст. 67 ТК РФ закреплена обязанность работодателя оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, за нарушение которой предусмотрена ответственность на основании п. 4 ст. 5.27. Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Также А.М. Лушников и М.В. Лушникова называют в качестве отраслевого последствия злоупотребления правом удержание излишне выплаченных сумм. В качестве обоснования приводится пример удержания из заработной платы работника излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое (ст. 137 ТК РФ). Удержание излишне выплаченных сумм также нельзя назвать особым отраслевым последствием злоупотребления правом, поскольку работник не совершает никаких действий для их получения, следовательно, получение излишне выплаченных средств нельзя квалифицировать как злоупотребление правом.

Несмотря на то, что злоупотребление правом возможно и коллективными трудовыми правами, тем не менее, чаще всего злоупотребление происходит индивидуальными трудовыми правами. Злоупотребление правом возможно как со стороны работодателя, так и со стороны работника, а также в результате соглашения между работником и работодателем.

На основании вышесказанного, злоупотребление правом в трудовых отношениях можно определить как правонарушение, заключающееся в реализации работником и (или) работодателем (их представителями) принадлежащих им прав в противоречии с их назначением с целью причинения вреда другому лицу.

**Глава II. Практика применения принципа недопустимости злоупотребления правом в трудовых отношениях**

**2.1. Злоупотребление правом со стороны работодателя**

Как справедливо отмечает И.Я. Киселев: «трудовое законодательство изначально возникло как средство государственно-правовой защиты работников от злоупотребления работодателем своей властью…»[[41]](#footnote-41). Однако на сегодняшний день ТК РФ достаточно детализировано подходит к регламентации прав и обязанностей работодателя, в связи с чем, возможность для злоупотребления правом со стороны работодателя значительно ограничена.

Основные права работодателя закреплены в ч. 1 ст. 22 ТК РФ, из них злоупотребление возможно при реализации таких прав как права заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, права привлекать работников к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности, права поощрять работников за добросовестный эффективный труд, права принимать локальные нормативные акты. Например, при утверждении графика отпусков работодатель не учитывает мнение конкретного работника, а предоставляет ему отпуск в неудобное для него время. Также возможны случаи злоупотребления правом при реализации дисциплинарной власти работодателя, например, при привлечении к разным видам дисциплинарного взыскания работников, совершивших дисциплинарный проступок совместно при равном предыдущем отношении к труду.

Одним из часто встречающихся примеров обращения к принципу недопустимости злоупотребления правом, который нашел свое отражение в судебной практике, является оспаривание руководителем организации увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ (в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора). Возросшее число исковых заявлений о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе руководителя организации в связи с нарушением принципа недопустимости злоупотребления правом обусловлено принятием Постановления Конституционного суда от 15 марта 2005 года № 3-П. В соответствии с п. 4.3 данного Постановления «положения пункта 2 статьи 278, статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению».

Однако руководителю организации достаточно проблематично доказать злоупотребление правом со стороны уполномоченного органа юридического лица или собственника имущества организации. Работник в судебном процессе должен доказать, что причиной для расторжения трудового договора послужило субъективное отношение уполномоченного лица или органа принимающего решение о досрочном прекращении трудового договора к работнику–руководителю организации, а не объективные причины, связанные, как указывает Конституционный суд РФ в Постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П (п. 4.1.) с изменением положения собственника имущества организации как участника гражданских правоотношений, либо со сменой стратегии развития бизнеса, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т.п. В связи со сказанным, судебных решений, в которых удовлетворяются требования работников о признании увольнения по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ незаконным в связи со злоупотреблением работодателем своим правом крайне мало.

Как правило, действия работодателя признаются злоупотреблением правом в ситуации, когда увольнение по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ происходит в незначительном промежутке времени после восстановления на работе. Например, в Апелляционном определении Верховного суда Республики Башкортостан от 11 августа 2015 г. по делу № 33-11954/2015 содержится следующий вывод: «Поскольку после неоднократных восстановлений на работе, которые носили формальный характер, истец вновь ознакомлен работодателем с решением учредителя о прекращении трудового договора, суд, руководствуясь принципом о недопустимости дискриминации и злоупотребления правом, правильно пришел к выводу о том, что новое его увольнение явилось следствием злоупотребления правом со стороны работодателя»[[42]](#footnote-42). Однако, судебных решений, в которых делается вывод об отсутствии злоупотребления правом при схожих обстоятельствах превалирующее большинство. К примеру, в Апелляционном определении Красноярского краевого суда от 5 октября 2016 г. по делу № 33-13618/2016 указывается, что то обстоятельство, что увольнение истца произведено через несколько дней после утверждения судом мирового соглашения по трудовому спору и восстановления истицы на работе, также не свидетельствует о злоупотреблении правом или дискриминации по отношению к истице со стороны работодателя, поскольку условия мирового соглашения ответчик полностью исполнил, истица была восстановлена на работе. Ранее произведенное увольнение и оспариваемое истицей в настоящее время произведены по различным основаниям[[43]](#footnote-43).

Правовая неопределенность в применении п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ при решении вопроса о законности произведенного увольнения связана с неодинаковым подходом к определению тех обстоятельств, которые необходимо установить при разрешении спора о законности расторжения трудового договора. Так, одни суды оценивают лишь процедуру расторжения трудового договора, другие также оценивают законность данного увольнения. В качестве примера первого подхода можно привести Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2015 г. № 33-44336/2015, согласно которому при разрешении спора по иску Е. о восстановлении на работе суду первой инстанции следовало оценить лишь соблюдение ответчиком процедуры расторжения трудового договора с истцом по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ, не выясняя вопрос о причинах, послуживших основанием для принятия этого решения собственником имущества организации или уполномоченным органом юридического лица о досрочном прекращении с ним трудовых отношений[[44]](#footnote-44). Однако, такой подход, предоставляющий неограниченную свободу усмотрения при принятии решения о расторжении трудового договора, противоречит позиции Конституционного суда РФ, сформулированной в Постановлении Конституционного суда РФ от 15 марта 2005 года № 3-П, в соответствии с которой законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

Сложность в доказывании факта злоупотребления правом со стороны работодателя заключается в том, что работодатель, как указывается в п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня .2015 г. № 21, не должен указывать мотивы увольнения, в связи с этим ему достаточно указать на довольно обтекаемую причину расторжения трудового договора, например, что решение о расторжении трудового договора принято в целях повышения эффективной организации деятельности учреждения[[45]](#footnote-45).

Преодолевая проблему доказывания факта злоупотребления правом со стороны работодателя, суды возлагают бремя доказывания факта отсутствия злоупотребления правом на работодателя. Так, при рассмотрении искового заявления о восстановлении на работе Адыге-Хабльский районным судом Карачаево-Черкесской республики 30 июля 2018 года по делу № 2-608/2018 суд указал, что при рассмотрении настоящего иска ответчик не представил доказательств наличия оснований для увольнения истца по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ, в связи с чем, увольнение не может быть признано законным. Кроме того, суд исходит из того, что ответчиком не представлено доказательств неэффективности деятельности истца в занимаемой должности, нарушений с его стороны трудовой, финансовой дисциплины, несоответствия его моральных качеств занимаемой должности, которые могли быть учтены при принятии решения об увольнении по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ. Решение администрации муниципального района о прекращении трудового договора с истцом по вышеуказанному основанию при таких обстоятельствах суд расценивает как злоупотребление правом[[46]](#footnote-46).

Данная практика не получила широкого распространения. Однако, установить факт злоупотребления правом исключительно на основании доказательств, предоставленных работником крайне затруднительно, поскольку ссылка работника на тот факт, что он не привлекался к дисциплинарной и материальной ответственности, имеет поощрения со стороны работодателя, не является основанием для установления нарушения принципа недопустимости злоупотребления правом в действиях работодателя.

На сегодняшний день нарушение принципа злоупотребления правом устанавливается в ситуациях явно указывающих на данный факт. Так, при рассмотрении Свердловским областным судом от 20 ноября 2015 г. по делу № 33-16908/2015 было установлено, что причиной увольнения С. стало ее несогласие с мнением работодателя (главы Администрации) по вопросу назначения М. на должность директора МАУК "ЦКДК", что подтверждается показаниями допрошенных в судебном заседании свидетелей.

По мнению В.В. Кузнецовой «злоупотребление правом (как и дискриминация) со стороны работодателя вообще вряд ли может иметь место при реализации нормы п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ, поскольку данное право прекратить отношения с руководителем является для работодателя безусловным и закон не обязывает работодателя объяснять, доказывать какие-либо причины, мотивы увольнения. Единственный факт, который, с нашей точки зрения, может являться основанием для оспаривания увольнения в данном случае, - это процедурные нарушения. Если решение о прекращении полномочий и трудового договора с руководителем было принято некомпетентным органом или допущены иные нарушения, только такое увольнение может быть признано незаконным и может стать правовым основанием для восстановления бывшего руководителя на работе»[[47]](#footnote-47).

Представляется, что Верховный Суд РФ, указывая в п. 9 Постановления Пленума РФ от 2 июня 2015 г. № 21 о том, что в п. 2 ст. 278 ТК РФ допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения, не имел в виду, что работодателю предоставлена безграничная свобода при принятии кадровых решений относительно работника-руководителя организации. В данном дополнительном основании расторжения трудового договора с руководителем организации заложены все случаи, когда решение о расторжении трудового договора не связано с ненадлежащим исполнением работником своих должностных обязанностей. Расторжение трудового договора с руководителем организации по рассматриваемому основанию обусловлено возникновением таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прави законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора. В связи со сказанным, опрометчиво считать, что работодатель не должен в судебном заседании указывать на те причины, которые послужили основанием для расторжения трудового договора, поскольку иной подход исключал бы возможность установления факта злоупотребления правом со стороны работодателя. В указанных категориях дел, также необходимо руководствоваться п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, согласно которому при рассмотрении спора о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Представляется интересным рассмотрение казуса, который нашел свое отражение в Апелляционном определение Московского городского суда от 20 марта 2018 г. по делу № 33-11333/2018. Суть спора заключается в следующем: Ж. была назначена на должность генерального директора ООО "Независимость-Менеджмент", между Ж. и ООО был заключен срочный трудовой договор на 1 год. За два месяца до истечения срока действия трудового договора было принято решение о прекращении полномочий генерального директора, однако трудовой договор не был расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, а был расторгнут по истечению действия трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ[[48]](#footnote-48). Данная схема расторжения трудового договора с руководителем организации была выбрана для того, чтобы избежать необходимости выплачивать компенсацию, предусмотренную ст. 279 ТК РФ. Суд указал, что наличие решения о прекращении полномочий генерального директора не свидетельствует о расторжении трудового договора с истцом по п. 2 ч.1 ст. 278 ТК РФ. Данный вывод соответствует дуалистической природе статуса руководителя организации, его правовой статус определяется как корпоративным правом, так и трудовым. Однако необходимо отметить, что в приведенной ситуации работодатель после принятия решения о прекращении полномочий генерального директора не исполнял свою обязанность по предоставлению работнику работы, обусловленной трудовым договором. Данную ситуацию нельзя квалифицировать как простой, поскольку отсутствует характеристика временной приостановки работы. Также следует констатировать, что работодатель, реализуя свое право на назначение руководителя организации, злоупотребил им, поскольку его действия, были направлены на причинение вреда работнику, выразившийся в невыплате компенсации. Действия работодателя в данном случае направлены на обход закона.

Другим примером злоупотребления правом со стороны работодателя является использование конструкции сокращения штата для увольнения определенных работников. Конституционный суд РФ в своем Определении от 17 декабря 2008 г. № 1087-О-О обратил внимание на данную проблему при решении вопроса о восстановлении процессуального срока при обнаружении, что должность, которую ранее занимал уволенный по сокращению штата работник, восстановили в штатном расписании. Суд указал, что прекращение трудового договора на основании пункта 2 части первой статьи 81 ТК РФ признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место. Вместе с тем, с одной стороны, работодатель не может быть ограничен в праве впоследствии восстановить упраздненную должность в штатном расписании в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом; с другой стороны, в таких случаях нельзя исключать возможность злоупотребления правом со стороны работодателя, использующего сокращение штата работников для увольнения конкретного лица[[49]](#footnote-49).

Схожая правовая позиция выражена ранее в Определении Верховного суда РФ от 3 декабря 2007 г. № 19-В07-34, где суд указал, что решение работодателя о сокращении штата работников и как следствие из этого – одностороннее изменение работодателем условий трудового договора в самой острой его форме, нарушающей конституционное право работника на труд, – в форме расторжения трудового договора, недопустимо в произвольной форме и должно быть доказано работодателем ссылками на влияние на производственный процесс экономических, технических, организационных и иных факторов[[50]](#footnote-50).

Несмотря на сказанное, судебная практика не всегда идет по пути исследования объективных причин послуживших основанием для одностороннего изменения условий трудового договора и для проведения сокращения штата. Так, в Апелляционном определение Санкт-Петербургского городского суда от 11 августа 2015 № 33-12862/2015 суд указал, что в соответствии с положениями ст. 22 ТК РФ работодатель вправе осуществлять подбор и расстановку кадров, принимать локальные нормативные акты, вопрос о проведении реорганизации структурных подразделений, внесении изменений в штатное расписание, изменении трудовых функций относится к компетенции работодателя, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что действия ответчика по исключению структурного подразделения "Юридический отдел" из организационной структуры и штатного расписания Общества путем создания контрольно-аналитического отдела и перевода в этот отдел работников юридического отдела относятся к компетенции работодателя[[51]](#footnote-51). В данном деле суд не оценил, имело ли в действительности структурная реорганизация производства, была ли введена аналогичная по функциональным обязанностям должность, которая была замещена при увольнении истца другим работником. Предложенное судом толкование оснований для изменения определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда предоставляет широкую дискрецию работодателю при принятии решения об изменении трудового договора, что может привести к злоупотреблению правом со стороны работодателя, поскольку позволит использовать данную конструкцию для прекращения трудового договора с определенными лицами.

**2.2. Злоупотребление правом со стороны работника**

Основные права работника закреплены в ст. 21 ТК РФ, из них работник может злоупотреблять такими правами как правом на заключение, изменение и расторжение трудового договора, правом на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, а также правами, которые закреплены в иных статьях ТК РФ. Например, правом на освобождение от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также правами, которые не нашли своего отражения в ТК РФ, например, правом на сохранение работы на период временной нетрудоспособности.

Самой распространенной формой злоупотребления правом со стороны работника в судебной практике, в том числе нашедшей свое отражение в руководящем Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2, признается сокрытие работником информации, являющейся юридически значимой для судьбы трудовых отношений. Чаще всего речь идет о несообщении работником работодателю при расторжении трудового договора по инициативе работодателя о своей временной нетрудоспособности или же о членстве в профессиональном союзе, реже о факте беременности, о наличии у женщины ребенка в возрасте до трех лет.

Предпринимались попытки признать неконституционность ч. 6 ст. 81 ТК РФ, согласно которой не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, в той части, в которой неопределенность содержания допускает неоднозначное понимание в правоприменительной практике таких понятий, как «злоупотребление правом» и «сокрытие факта временной нетрудоспособности», и тем самым противоречит статье 19 Конституции РФ[[52]](#footnote-52). Конституционный Суд РФ, отказывая в принятии к рассмотрению жалобы, указал на то, что ч. 6 ст. 81 ТК РФ направлена на недопущение увольнения работника в период его отсутствия на работе по уважительной причине, имеет целью защиту прав работника, носит гарантийный характер и сама по себе не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан.

Квалификация деяния связанного с не предоставлением юридически значимой информации в качестве злоупотребления правом вызвана тем, что лицо, реализуя свое право на предоставление той или иной информации, может нарушить право на информированность работодателя, который в отсутствие юридически значимой информации принимает решение, которое не соответствует фактическим обстоятельствам. Лицо, которое желает наступления положительных для него правовых последствий, обязано предоставить необходимую информацию, имеющую правовое значение для развития трудовых отношений.

Несмотря на то, что самым распространенным случаем в судебной практике, где решается вопрос о наличии или отсутствии в действиях работника злоупотребления правом является выяснение факта сокрытия работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы, суды не всегда верно определяют круг тех юридически значимых обстоятельств, которые подлежат установлению.

Так, при рассмотрении кассационной жалобы Верховный суд РФ установил, что признавая законность увольнения Т. по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что при рассмотрении спора факт совершения истцом прогула установлен и порядок применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения ответчиком соблюден. Суды также пришли к выводу о злоупотреблении Т. своим правом, выразившемся в не предоставлении им работодателю сведений о наличии листка нетрудоспособности в период его отсутствия на рабочем месте. Однако, данные выводы судебных инстанций сделаны при не установлении обстоятельств, имеющих значение для дела. С учетом подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ по их применению юридически значимыми обстоятельствами по данному делу являлись: выяснение вопросов о том, было ли вызвано отсутствие Т. на рабочем месте уважительными причинами; принимал ли работодатель надлежащие меры к выяснению причин отсутствия Т. на работе, а также установление факта наличия или отсутствия в действиях Т.. злоупотребления правом, выражающегося в использовании им в противоправных (неправомерных) целях предоставленных ему при увольнении гарантий путем сокрытия факта временной нетрудоспособности[[53]](#footnote-53). Суды первой и апелляционной инстанции решая вопрос о наличии в действиях работника злоупотребления правом исходили из того, что не предоставление работником листка нетрудоспособности является достаточным основанием для установления в действиях работника злоупотребления правом. Однако, как было указано судом кассационной инстанции нельзя ограничиваться установлением формальных условий для признания в действиях работника злоупотребления правом. Суд первой и апелляционной инстанции не приняли во внимание следующие обстоятельства: листок нетрудоспособности был выдан за несколько дней до увольнения, работник был продолжительное время нетрудоспособен после увольнения; работодатель был осведомлен о нетрудоспособности истца, так как работник обратился в медицинскую организацию, в которой и работал, на имя главврача поступила служебная записка о факте обращения; работник при помощи телефонной связи сообщил о своей нетрудоспособности.

Еще одним показательным делом, в котором подтверждается тезис о том, что работодатель не вправе ссылаться на злоупотребление работником своим правом при не предоставлении юридически значимой информации, в ситуации, когда он осведомлен о наличии данных обстоятельств на основании предшествующих событий, является Определение Верховного суда РФ по делу № 21-КГ14-14 от 30 марта 2015 года. Суд первой и апелляционной инстанций при решении вопроса о законности увольнения по п. п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ исходил из того, что Д. не уведомила работодателя о наличии у неё ребёнка в возрасте до трёх лет, поскольку не представила в отдел кадров организации свидетельство о его рождении. В связи с этим работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны Д. Суд кассационной инстанции признал не основанным на нормах процессуального закона вывод суда о наличии в действиях Д. недобросовестности и злоупотребления правом в связи с непредставлением истцом работодателю свидетельства о рождении ребёнка, поскольку он опровергается установленными по делу обстоятельствами. В материалах дела имеется заявление Д. о предоставлении ей отпуска по беременности и родам, копия листка нетрудоспособности выданного Д. в связи с болезнью её дочери, согласно справке о заработной плате и других доходах работодателем было выплачено единовременное пособие на рождение ребёнка. Таким образом, на момент направления Д. извещения о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников организации работодателю был известен статус Д., как лица, имеющего ребёнка в возрасте до трёх лет[[54]](#footnote-54).

В п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" сформировано следующее исключение, которое, не смотря на все признаки злоупотребления правом, тем не менее, им не признается: «учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе»[[55]](#footnote-55). Требование о восстановлении на работе подлежит удовлетворению независимо от основания расторжения трудового договора, будь то по инициативе работника, работодателя или по соглашению сторон, как в случае сокрытия информации о наличии беременности, так и в случае, когда женщина в момент расторжения трудового договора не знала о факте беременности[[56]](#footnote-56).

В соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Международное сообщество пошло по пути ограничения возможности увольнения беременной женщины только причинами, связанными с беременностью. Так, в п. 1 ст. 8 Конвенции Международной организации труда № 183 2000 г. «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и о пересмотре Конвенции 1952 года об охране материнства» (не ратифицированной РФ) допускается увольнение женщины в период беременности по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка. Бремя доказывания того, что причины увольнения не связаны с беременностью или родами и с последствиями этого или с кормлением грудного ребенка, возлагается на работодателя[[57]](#footnote-57). Ратифицированная Российской Федерацией Европейская социальная хартия в ст. 8 содержит положение, согласно которому считается незаконным для работодателя уведомлять женщину об увольнении в период со времени, когда она уведомила работодателя о своей беременности, до окончания ее отпуска по беременности и родам или уведомления ее об увольнении в такое время, чтобы срок увольнения пришелся на этот период. При этом, как указывается в Приложении к Хартии, данное положение не должно толковаться таким образом, что оно устанавливает абсолютный запрет. Могут быть сделаны исключения, например, в случае если работающая женщина виновна в действиях, дающих основание для расторжения трудовых отношений[[58]](#footnote-58). То есть Европейская социальная хартия связывает начало распространения повышенных социальных гарантий с моментом уведомления работодателя о наличии беременности.

Представляется, что в силу особой нуждаемости беременной женщины в социальной защите в сфере труда не следует распространять применение предусмотренных в законодательстве гарантий только на будущее с момента уведомления о наличии беременности. Данный подход не направлен на поощрение сокрытия факта беременности, а заключается в необходимости предоставления социальной защиты не только работнице, но и будущему ребенку.

Судебная практика знает специфические формы проявления недобросовестного поведения работника, которые заключаются в желании работника получить выгоду из своего ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей. Примечательным делом в данной категории является Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 19 августа 2015 г. по делу № 33-7709/2015, в котором рассматривался иск бухгалтера к ООО о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы и морального вреда. В судебном заседании было установлено, что истица работала главным бухгалтером предприятия и ее должностными обязанностями было осуществление контроля за расходованием фонда оплаты труда, организацией и правильностью расчетов по оплате труда работников. При таких обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу, что в данном случае имело место злоупотребление правом истицей требовать возмещение убытков из-за не своевременно выплаченной заработной платы и в связи с этим причинения ей морального вреда, когда как в ее должностные обязанности как главного бухгалтера предприятия входили вопросы осуществления контроля за расходованием фонда оплаты труда, организацией и правильностью расчетов по оплате труда работников[[59]](#footnote-59). Данный пример является редкой формой проявления использования в трудовых отношениях права во зло – шиканой (использование права с единственной целью причинить вред другому лицу). В другом деле генеральный директор Г. обратился в суд с требованием к ЗАО о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплат. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований истца, суд исходил из того, что Г. на протяжении всего периода работы в должности генерального директора являлся лицом, которое имело все полномочия по контролю за начислением и получением работниками организации заработной платы, на протяжении двухлетнего периода работы, имея полномочия на начисление заработной платы, в том числе и себе, добровольно не выполнял обязанности по ее начислению и отказывался от права ее получения. Уважительность либо вынужденность причин таковых действий истца последним не доказана. Судебная коллегия расценила действия истца, как злоупотребление правом, что в силу ст. 10 ГК РФ не допустимо, и является самостоятельным основанием к отказу в удовлетворении иска[[60]](#footnote-60).

Судебной практике также известны случаи, когда злоупотребление правом происходит по соглашению между работником и представителем работодателя, которые используют свободу определения договорных условий в нарушение охраняемых интересов третьих лиц. Зачастую вопрос о злоупотреблении правом совместными действиями возникает при рассмотрении судебных споров, связанных с обжалованием размера компенсационных выплат при расторжении трудового договора с руководителем организации. Так, в соответствии с п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 в случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер. В данной ситуации использование права на получение компенсации в противоречии с его назначением выражается, как неоднократно указывали суды, во включении в трудовой договор несоразмерно высокой компенсации, которая к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника, не относится, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует действующей у ответчика системе оплаты труда работников, носит произвольный характер, что в совокупности свидетельствует о злоупотреблении сторонами правом сторон при включении подобного пункта в трудовой договор. Любые компенсации, выплачиваемые работникам должны быть соразмерны тому фонду заработной платы, который имеется у предприятия и той прибыли, которая им получена; в противном случае бесконтрольность и экономически необоснованное определение таких выплат неизбежно приведут к нарушению прав других работников на получение заработной платы и негативно повлияют на деятельность организации в целом; кроме того, руководитель организации должен действовать в ее интересах, добросовестно и разумно, ради достижения целей для которых она создавалась и сохранности ее имущества[[61]](#footnote-61).

В судебной практике, как правило, также признается злоупотреблением правом включение в трудовой договор условия о выплате компенсации при расторжении трудового договора в связи с истечением его срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) или же при расторжении трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч.1 ст. 77 ТК РФ), поскольку оно противоречит целевому назначению компенсационной выплаты, так как она не направлена на возмещение работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей. Как указывают суды, требуемая компенсация не входит в систему компенсационных выплат, установленных у работодателя; в соглашениях отсутствует какое-либо указание на связь между правом на установление указанной в нем компенсации и деловыми качествами истцов, судебная коллегия полагает, что установление истцам требуемой ими компенсации является преимуществом по сравнению с другими работниками ответчика[[62]](#footnote-62).

Однако существует и противоположная судебная практика. Так, в Апелляционном определении Московского областного суда от 19 сентября 2016 г. по делу № 33-25519/2016 суд исходя из буквального толкования ч. 4 ст. 178 ТК РФ пришел к заключению, что выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора в связи с истечением срока его действия, может быть предусмотрена непосредственно в трудовом договоре (соглашениях к нему)[[63]](#footnote-63). Данная точка зрения также разделяется в юридической науке. В.В. Кузнецова строит свою позицию на следующем: «На настоящий момент законодательством не предусмотрен запрет на выплату при увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В связи с этим, а также исходя из принципа свободы договора и приоритета действия более благоприятных условий труда, считаем, что если сторонами согласована в письменной форме выплата при увольнении работника по указанным основаниям (либо предусмотрена, к примеру, в локальном нормативном акте работодателя), то она должна быть осуществлена. При этом представляется, что отказ в выплате может быть правомерен только при доказанности в суде факта злоупотребления правом либо, например, при нарушении установленных в организации процедур согласования данной выплаты. Само по себе согласие работника на установление ему дополнительной выплаты при увольнении не является злоупотреблением правом»[[64]](#footnote-64).

Подтвердить правильность данной точки зрения можно через правовое регулирование трудового договора о временной работе (на срок до двух месяцев), который представляет собой разновидность срочного трудового договора. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 292 ТК РФ работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором. То есть применительно к срочному трудовому договору законодатель предусматривает возможность включения в соглашение сторон условия о выплате выходного пособия в иных случаях, не закрепленных в законодательстве. Было бы ошибочно предположить, что законодатель допускает данную возможность только по отношению к срочному трудовому договору. Другое дело, что включение условия о выплате компенсации при расторжении трудового договора по инициативе работника или же в связи с истечением срока действия трудового договора, во-первых, не соответствует интересам работодателя, а во вторых, установление компенсации данного вида в отношении ограниченного круга трудового коллектива приведет к возникновению дискриминации по отношению к оставшейся части трудового коллектива, поскольку трудно представить ситуацию, при которой данное преимущество будет обусловлено трудовыми качествами работника. В связи со сказанным, выплата работнику компенсаций, связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, не предусмотренных действующим законодательством, должна быть предусмотрена коллективным договором или локальными нормативными актами.

Равным образом в судебной практике на сегодняшний день отсутствует правовая определенность применительно к решению вопроса о законности включения в соглашение сторон о расторжении трудового договора условия о дополнительных выплатах. Так, в своем Определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 августа 2015 г. № 36-КГ15-5 согласился с правовой позицией апелляционной инстанции, в соответствии с которой при расторжении трудового договора по соглашению сторон не применяются гарантии и компенсации, установленные главой 27 ТК РФ в отношении увольняемого работника. Коллективный договор, локальные нормативные акты ответчика, трудовой договор с Ц. также не содержат условия о выплате денежной компенсации работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон, в связи с чем, в силу недопустимости злоупотребления правом не имеется оснований для взыскания в пользу истца денежной компенсации при расторжении трудового договора по соглашению сторон[[65]](#footnote-65). К сожалению, данная правовая позиция является преобладающей. Так, Московский городской суд указывает, что суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что предусмотренная соглашением компенсация, к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работников, не относится, не направлена на возмещение работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует действующей у ответчика системе оплаты труда работников, что в совокупности свидетельствует о злоупотреблении сторонами правом при заключении подобных дополнительных соглашений к трудовому договору[[66]](#footnote-66). Однако, необходимо еще раз подчеркнуть, что в случае установления отсутствия права на совершение определенных действий, нельзя говорить о злоупотреблении правом, поскольку злоупотребление правом возможно только при реализации субъективного права.

Данная правовая позиция также основана на ошибочном толковании норм материального права, поскольку не учитывает договорные начала трудовых отношений (ст. ст. 9, 57 ТК РФ). Отрадно, что суды пересматривают сложившуюся позицию, основанную исключительно на формальном подходе к оценке правовой природы выплат работнику при его увольнении по соглашению сторон. Так, Московский городской суд в Апелляционном Определении от 20 февраля 2019 г. по делу № 33-3102 указывает, что само по себе заключение сторонами трудового договора соглашения о его расторжении, в том числе с выплатой работнику денежных средств (выходного пособия, компенсации и. т.д.) не свидетельствует о его незаконности и не может явиться единственным и достаточным основанием для отказа в их выплате работнику, поскольку работник полагает, что трудовые отношения с ним будут прекращены в соответствии с данными условиями, в связи с чем отказ работодателя в увольнении работника на этих условиях фактически лишит работника права продолжить работу у данного работодателя или уволиться в установленном законом порядке по иным основаниям, учитывая, что увольнение по соглашению сторон представляет собой волеизъявление обеих сторон, в том числе волеизъявление работника не просто быть уволенным по данному основанию, но и быть уволенным на определенных условиях, указанных в соглашении[[67]](#footnote-67).

На основании сказанного, необходимо констатировать, что несмотря на признание принципа недопустимости злоупотребления правом как в доктрине, так и в судебной практике общеправовым принципом, тем не менее, практика его применения по различным категориям дел является неоднородной. Нередко суд усматривает нарушение принципа злоупотребления правом в ситуации, когда субъект трудовых отношений нарушает прямо закрепленную норму трудового законодательства. Зачастую суды не исследуют субъективное отношение лица к совершенному деянию, а основывают свой вывод исключительно на объективных обстоятельствах, создавших возможность для нарушения прав другого лица.

Представляется, что закрепление принципа недопустимости злоупотребления правом в ТК РФ поспособствует минимизации ошибок при квалификации деяния в качестве злоупотребления правом, а также избавит от необходимости детализировать обязанности субъектов трудовых отношений путем внесения изменений в трудовое законодательство при появлении новых форм и видов занятости, новых форм коммуникации между работником и работодателем. На сегодняшний день увеличивается нагрузка на коллективно–договорное регулирование трудовых отношений, в связи с чем, возрастает возможность для злоупотребления правом при толковании положений договора. Данная возможность также связана с набирающими популярность идеями лояльности персонала к компании и партнерскими отношениями между работником и работодателем.

На основании сказанного предлагаем дополнить ст. 2 ТК РФ следующим принципом: «запрет злоупотребления трудовыми правами, то есть осуществление трудовых прав в противоречии с их назначением с целью причинения вреда другому лицу. В случае несоблюдения данного запрета орган по рассмотрению трудовых споров отказывает лицу в защите принадлежащих ему прав. Вред, причиненный при злоупотреблении правом, подлежит возмещению».

**Заключение:**

Осмысление дискуссионных теоретических вопросов, критических оценок, складывающейся правоприменительной практики по вопросу применения принципа недопустимости злоупотребления правом позволило прийти к следующим выводам:

1. Злоупотребление правом включает в себя следующие признаки: 1) субъектом злоупотребления правом может быть только управомоченное лицо; 2) злоупотребление правом является противоправным деянием, поскольку управомоченное лицо нарушает обязанность воздерживаться от причинения вреда другим лицам, нарушает цель предоставленного полномочия, тем самым посягает на общественный порядок, сложившийся в определенных социальных отношениях; 3) злоупотребление правом с субъективной стороны умышленное деяние, поскольку нацелено на причинение вреда другим лицам, при этом лицо может реализовывать предоставленное ему субъективное право не только с указанной целью; 4) в результате злоупотребления правом причиняется вред или создается реальная угроза его причинения; 5) последствием злоупотребления правом является отказ в судебной защите. В случае если за защитой права обращается лицо, в отношении которого было допущено злоупотребление правом, то его право подлежит восстановлению путем возмещения причиненного вреда.

2) Применение принципа недопустимости злоупотребления правом зависит от установления субъективного права, которое реализует лицо при совершении определенных действий. В случае установления отсутствия права на совершение определенных действий, нельзя говорить о злоупотреблении правом, поскольку злоупотребление правом возможно только при реализации субъективного права.

3) Закрепление принципа недопустимости злоупотребления правом в ТК РФ поспособствует минимизации ошибок при квалификации деяния в качестве злоупотребления правом, а также избавит от необходимости детализировать обязанности субъектов трудовых отношений путем внесения изменений в трудовое законодательство при появлении новых форм и видов занятости, новых форм коммуникации между работником и работодателем. На сегодняшний день увеличивается нагрузка на коллективно–договорное регулирование трудовых отношений, в связи с чем, возрастает возможность для злоупотребления правом при толковании положений договора.

В связи чем, предлагаем дополнить ст. 2 ТК РФ следующим принципом: «запрет злоупотребления трудовыми правами, то есть осуществление трудовых прав в противоречии с их назначением с целью причинения вреда другому лицу. В случае несоблюдения данного запрета орган по рассмотрению трудовых споров отказывает лицу в защите принадлежащих ему прав. Вред, причиненный при злоупотреблении правом, подлежит возмещению».

**Список использованной литературы:**

1. Международные нормативно-правовые акты:

1.1. Европейская социальная хартия (пересмотренная) материнства [Электронный ресурс] : принята в г. Страсбурге, 3 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – СПС «Консультант Плюс».

1.2. О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства [Электронный ресурс] : Конвенция № 183 Международной организации труда от 15 июня 2000 г. – СПС «Консультант Плюс».

2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации:

2.1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32,. Ст. 3301. (в ред. от 03 августа 2018). - СПС «Консультант Плюс».

2.2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 1 (ч. 1). – ст. 3. – (в ред. от 1 апреля 2019 г.). – СПС «Консультант Плюс».

2.3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Рос. газ. – 2001. - № 256. - (ред. от 1 апреля 2019). - СПС «Консультант Плюс».

3. Акты высших органов судебной власти Российской Федерации:

3.1. Акты Конституционного Суда Российской Федерации:

3.1.1. Постановление Конституционного Суда РФ 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 [Электронный ресурс] : от 15 мая 2005 № 3-П // Собр. законодательства. 2005. № 13. Ст. 1209. - СПС «Консультант Плюс».

3.1.2. Определение Конституционного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 17 дек. 2008 № 1087-О-О // СПС «Консультант Плюс».

3.1.3. Определение Конституционного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 19 мая 2009 № 597-О-О // СПС «Консультант Плюс».

3.1.4. Определение Конституционного суда об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ерохина Станислава Николаевича на нарушение его конституционных прав частью шестой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 25 сентября 2014 г. № 1855-О/2014 // СПС «Консультант Плюс»;

3.1.5. Определение Конституционного суда об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кудрявцева Игоря Альбертовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 76 и частью шестой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также частью четвертой статьи 6 Федерального закона «Об общественных объединениях» [Электронный ресурс] : от 19 декабря 2017 № 2900-О // СПС «Консультант Плюс».

3.2. Постановления пленумов Верховного суда Российской Федерации:

3.2.1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 (в ред. от 24 ноября 2015) // Российская газета – 2004- № 72. –СПС «Консультант Плюс».

3.2.2. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 янв. 2014 № 1 // СПС «Консультант Плюс».

3.2.3. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 № 21 // Российская газета. 2015. № 124. СПС «Консультант Плюс».

3.2.4. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 № 15. - СПС «Консультант Плюс».

4.3. Материалы судебной практики:

4.3.1. Постановление Президиума Верховного суда РФ [Электронный ресурс] : от 8 июля 2011 г. по делу № 12ПВ11 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.2. Определение Верховного суда РФ [Электронный ресурс] : от 3 дек. 2007 г. № 19-В07-34 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.3. Определение Верховного суда РФ [Электронный ресурс] : от 30 марта 2015 г. по делу № 21-КГ14-14 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.4. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ[Электронный ресурс] : от 3 фев. 2015 г. № 32-КГ14-17 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 10 августа 2015 г. № 36-КГ15-5 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 19 октября 2015 № 52-КГ15-1 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 20 июня 2016 г. № 18-КГ16-45 // СПС «Консультант Плюс»;

4.3.8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 09 октября 2017 г. № 9-КГ17-10 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 апреля 2018 г. № 57-КГ18-4 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.10. Кассационное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 28 августа 2018 № 4г-11798/2018 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.11. Апелляционное определение Алтайского краевого суда [Электронный ресурс] : от 19 августа 2015 по делу № 33-7709/2015 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.12. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан [Электронный ресурс] : от 11 августа 2015 г. по делу № 33-11954/2015 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.13. Апелляционное определение Красноярского краевого суда [Электронный ресурс] : от 05 октября 2016 по делу № 33-13618/2016 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.14. Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 10 дек. 2015 г. № 33-44336/2015 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.15. Апелляционное определение Московского областного суда [Электронный ресурс] : от 19 августа 2016 г. по делу № 33-25519/2016 // Доступ из системы ГАРАНТ.

4.3.16. Апелляционное определение Московского областного суда [Электронный ресурс] : от 24 августа 2016 по делу № 33-23189/2016 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.17. Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 20 марта 2018 г. по делу № 33-11333/2018 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.18. Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 18 дек. 2018 по делу № 33-56148/2018 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.19. Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 20 фев. 2019 г. по делу № 33-3102 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.20. Определение Санкт-Петербургского городского суда [Электронный ресурс] : от 6 июля 2013 № 33-7511/2013 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.21. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда [Электронный ресурс] : от 11 августа 2015 г. № 33-12862/2015 по делу № 2-1525/2015 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.22. Апелляционное определение Свердловского областного суда РФ [Электронный ресурс] : от 20 ноября 2015 по делу № 33-16908/2015 // СПС «Консультант Плюс».

4.3.23. Определение Приморского краевого суда [Электронный ресурс] : от 30 марта 2015 по делу № 33-2266/2015 // СПС «Консультант Плюс».

# 4.3.24. Решение Адыге-Хабльского районного суда Карачаево-Черкесской республики [Электронный ресурс] : от 30 июля 2018 г. по делу № 2-608/2018 // Режим доступа : http://sudact.ru/.

5. Специальная литература:

5.1. Книги:

5.1.1. Агарков, М.М. Проблемы злоупотребления правом в советском гражданском праве / М.М. Агарков. - Известия АН СССР. Отделения экономики и права, 1946. - № 6 - 427 с.

5.1.2. Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. – М. : Статут, 2001. – 411 с.

5.1.3. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М. : Бизнес-школа «Интел-синтез», 2003. С.110.

5.1.4. Кузнецова, В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / В.В. Кузнецова. — М.: КОНТРАКТ, 2016. 156 с.

5.1.5. Лушников, А.М. Курс трудового права: Учебник**:** В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. / Лушников А.М., Лушникова М.В. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

5.1.6. Малиновский, А.А. Злоупотребление правом / А.А. Малиновский. - М. : МЗ Пресс, 2002. – 128 с.

5.1.7. Покровский, И.А. Основные проблемы гражданского права / И.А. Покровский. – М. : Статут, 2003. – 351 с.

5.1.8. Поротикова, О. А. Проблема злоупотребления субъективным гражданским правом : монография / О. А. Поротикова. — 3-е изд., доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 241 с.

5.2. Статьи:

5.2.1. Бару, М.И. О ст. 1 Гражданского кодекса / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1958. - № 12. - С.117-120.

5.2.2. Дерюгина, Т.В. Сущность понятия добросовестности в гражданском праве России / Т.В. Дерюгина //  [Изд-во Рост. юрид. ин-та МВД России](http://lawlibrary.ru/poisk.php?izdatel=+%C8%E7%E4-%E2%EE+%D0%EE%F1%F2.+%FE%F0%E8%E4.+%E8%ED-%F2%E0+%CC%C2%C4+%D0%EE%F1%F1%E8%E8&tochno=1). – 2010. - № 3. – С 46-49.

5.2.3. Дивеева, Н.И. Запрет злоупотребления трудовыми правами / Н.И. Дивеева // Современное право. – 2005. - № 2. – С. 52-58.

5.3. Диссертации и авторефераты диссертаций:

5.3.1. Зайцева, С.Г. «Злоупотребление правом» как правовая категория и как элемент нормативной системы законодательства Российской Федерации : дис. … канд. юрид .наук / С.Г. Зайцева. – Рязань, 2002. - С.131.

5.3.2. Сазанова, И.В. Квалификация поведения субъектов как злоупотребление гражданским правом : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.03 / И.В. Сазанова. - Санкт-Петербург, 2010. - 179 с.

5.3.3. Офман, Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е.М. Офман. Екатеринбург, 2006 - 189 с.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 1 (ч. 1). – ст. 3. – (в ред. от 1 апреля 2019 г.). – СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-1)
2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) // Российская газета – 2004- № 72. –СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-2)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32,. Ст. 3301. (в ред. от 03.08.2018). - СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-3)
4. Агарков М.М. Проблемы злоупотребления правом в советском гражданском праве : Известия АН СССР. Отделения экономики и права, 1946. - № 6 - 427 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Там же. [↑](#footnote-ref-5)
6. Малиновский А.А. Злоупотребление правом. М. : МЗ Пресс, 2002. – 128 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М. : Статут, 2001. – 411 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права – М. : Статут, 2003. – 351 с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Поротикова О. А. Проблема злоупотребления субъективным гражданским правом : монография. 3-е изд., доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 241 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Бару М.И. О ст. 1 Гражданского кодекса - Советское государство и право. – 1958. - № 12. - С.117-120. [↑](#footnote-ref-10)
11. Грибанов В.П. Указ. соч. С. 46. [↑](#footnote-ref-11)
12. Зайцева С.Г. «Злоупотребление правом» как правовая категория и как элемент нормативной системы законодательства Российской Федерации : дис. … канд. юрид .наук – Рязань, 2002. - С.131. [↑](#footnote-ref-12)
13. Цит. по: Малиновский А.А. Указ. соч. С. 20. Янев, Я. Правила социалистического общежития (их функции при применении правовых норм) : «Прогресс», 1980. [↑](#footnote-ref-13)
14. Малиновский А.А. Указ. соч. С. 39. [↑](#footnote-ref-14)
15. Малиновский А.А. Указ. соч. С. 41. [↑](#footnote-ref-15)
16. Дивеева Н.И. Запрет злоупотребления трудовыми правами : Современное право. – 2005. - № 2. – С. 52-58. [↑](#footnote-ref-16)
17. Малиновский А.А. Указ. соч. С. 43. [↑](#footnote-ref-17)
18. Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник**:** В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с. [↑](#footnote-ref-18)
19. Поротикова О. А. Указ. соч. С. 116. [↑](#footnote-ref-19)
20. Грибанов В.П. Указ. соч. С. 46. [↑](#footnote-ref-20)
21. Например, Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П "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"; Определение Конституционного Суда РФ от 06.02.2003 № 105-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Аванова Александра Яковлевича на нарушение его конституционных прав положением пункта 2 статьи 3 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"; Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П "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". [↑](#footnote-ref-21)
22. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ[Электронный ресурс] : от 3 февраля 2015 № 32-КГ14-17 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-22)
23. Поротикова О. А. Указ. соч. С. 49. [↑](#footnote-ref-23)
24. Малиновский А.А. Указ. соч. С. 35. [↑](#footnote-ref-24)
25. Грибанов В.П. Указ. соч. С. 60. [↑](#footnote-ref-25)
26. Поротикова О.А. Указ соч. С. 126. [↑](#footnote-ref-26)
27. Постановление Конституционного Суда РФ 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 [Электронный ресурс] : от 15 марта 2005 № 3-П // Собр. законодательства. 2005. № 13. Ст. 1209. - СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-27)
28. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 № 21 // Российская газета. 2015. № 124. СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-28)
29. Сазанова И.В. Квалификация поведения субъектов как злоупотребление гражданским правом : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.03. - Санкт-Петербург, 2010. - 179 с. [↑](#footnote-ref-29)
30. Зайцева С.Г. Указ. соч. С. 131. [↑](#footnote-ref-30)
31. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Екатеринбург, 2006 - 189 с. [↑](#footnote-ref-31)
32. Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 322. [↑](#footnote-ref-32)
33. Грибанов В.П. Указ. соч. С. 334. [↑](#footnote-ref-33)
34. #  Дерюгина Т.В. Сущность понятия добросовестности в гражданском праве России - [Изд-во Рост. юрид. ин-та МВД России](http://lawlibrary.ru/poisk.php?izdatel=+%C8%E7%E4-%E2%EE+%D0%EE%F1%F2.+%FE%F0%E8%E4.+%E8%ED-%F2%E0+%CC%C2%C4+%D0%EE%F1%F1%E8%E8&tochno=1). – 2010. - № 3. – С 46-49.

 [↑](#footnote-ref-34)
35. Дивеева Н.И. Указ. соч. С. 57. [↑](#footnote-ref-35)
36. Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 326. [↑](#footnote-ref-36)
37. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 апреля 2018 г. № 57-КГ18-4 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-37)
38. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : от 30 декабря 2001  г. № 195-ФЗ // Рос. газ. – 2001. - № 256. - (ред. от 01.04.2019). - СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-38)
39. Определение Конституционного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 19 мая 2009 г. № 597-О-О // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-39)
40. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 № 15. - СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-40)
41. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М. : Бизнес-школа «Интел-синтез», 2003. С.110. [↑](#footnote-ref-41)
42. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан [Электронный ресурс] : от 11 августа 2015 г. по делу № 33-11954/2015 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-42)
43. Апелляционное определение Красноярского краевого суда [Электронный ресурс] : от 5 октября 2016 по делу № 33-13618/2016 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-43)
44. Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 10 декабря 2015 г. № 33-44336/2015 // СПС «Консультант Плюс».; Определение Приморского краевого суда [Электронный ресурс] : от 30 марта 2015 по делу № 33-2266/2015 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-44)
45. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 19 октября 2015 № 52-КГ15-1 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-45)
46. #  Решение Адыге-Хабльского районного суда Карачаево-Черкесской республики [Электронный ресурс] : от 30 июля 2018 г. по делу № 2-608/2018 // Режим доступа : http://sudact.ru/.

 [↑](#footnote-ref-46)
47. Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография. — М.: КОНТРАКТ, 2016. 156 с. [↑](#footnote-ref-47)
48. Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 20 марта 2018 г. по делу № 33-11333/2018 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-48)
49. Определение Конституционного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 17 декабря 2008 г. № 1087-О-О // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-49)
50. Определение Верховного суда РФ [Электронный ресурс] : от 3 декабря 2007 г. № 19-В07-34 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-50)
51. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда [Электронный ресурс] : от 11 августа 2015 г. № 33-12862/2015 по делу № 2-1525/2015 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-51)
52. Определение Конституционного суда об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ерохина Станислава Николаевича на нарушение его конституционных прав частью шестой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 25 сентября 2014 г. № 1855-О/2014 // СПС «Консультант Плюс»; Определение Конституционного суда об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кудрявцева Игоря Альбертовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 76 и частью шестой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также частью четвертой статьи 6 Федерального закона «Об общественных объединениях» [Электронный ресурс] : от 19 декабря 2017 № 2900-О // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-52)
53. # Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 09 октября 2017 № 9-КГ17-10 // СПС «Консультант Плюс».

 [↑](#footnote-ref-53)
54. Определение Верховного суда РФ [Электронный ресурс] : от 30 марта 2015 г. по делу № 21-КГ14-14 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-54)
55. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-55)
56. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 20 июня 2016 г. № 18-КГ16-45 // СПС «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 20.04.2018 г. по делу № 33-17108/2018 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-56)
57. О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства [Электронный ресурс] : Конвенция № 183 Международной организации труда заключена в г. Женева, 15 июня.2000 г. – СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-57)
58. Европейская социальная хартия (пересмотренная) материнства [Электронный ресурс] : принята в г. Страсбурге, 3 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-58)
59. Апелляционное определение Алтайского краевого суда [Электронный ресурс] : от 19 августа 2015 по делу № 33-7709/2015 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-59)
60. Апелляционное определение Московского областного суда [Электронный ресурс] : от 24 августа 2016 по делу № 33-23189/2016 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-60)
61. Кассационное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 28 сентября 2018 № 4г-11798/2018 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-61)
62. Определение Санкт-Петербургского городского суда [Электронный ресурс] : от 06 июня 2013 № 33-7511/2013 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-62)
63. Апелляционное определение Московского областного суда [Электронный ресурс] : от 19 сентября 2016 г. по делу № 33-25519/2016 // Доступ из системы ГАРАНТ. [↑](#footnote-ref-63)
64. Кузнецова В.В. Указ соч. С. 51. [↑](#footnote-ref-64)
65. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 10 августа 2015 г. № 36-КГ15-5 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-65)
66. Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 18 декабря 2018 по делу № 33-56148/2018 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-66)
67. Апелляционное определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 20 февраля 2019 г. по делу № 33-3102 // СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-67)