

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2021.132.11.133-141

А. А. Лузик*

Проблема злоупотребления в трудовых правоотношениях

Аннотация. На основании анализа положений законодательства, правоприменительных актов судов исследуется сущность правового явления злоупотребления, а также проблемы, связанные с применением положений о злоупотреблении правом в сфере трудовых правоотношений. На основании примеров из судебной практики в статье обосновывается отсутствие формально-определенного подхода к применению принципа недопустимости злоупотребления, а также его поверхностное понимание. Раскрываются вопросы теоретической неоднородности межотраслевой концепции злоупотребления правом в отечественной науке, а также существующего в науке трудового права понимания понятия «злоупотребление» и его признаков. Кроме того, рассматривается возможность выделения такого вида злоупотребления, как злоупотребление полномочиями (возможностями). Обосновывается целесообразность развития комплексной межотраслевой системы взглядов и правовых норм в отношении злоупотребления в праве, дающих ответы на вопросы о месте злоупотребления в системе правового поведения, его средствах и системе эффективных мер ответственности.

Ключевые слова: злоупотребление правом; трудовые правоотношения; правонарушение; проступок; правоприменительная практика; правовое поведение; трудовое законодательство; общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом; работник; работодатель.

Для цитирования: Лузик А. А. Проблема злоупотребления в трудовых правоотношениях // Актуальные проблемы российского права. — 2021. — Т. 16. — № 11. — С. 133–141. — DOI: 10.17803/1994-1471.2021.132.11.133-141.

Abuse Issue in Labor Relations

Anastasia A. Luzik, Postgraduate Student, Law Faculty, Taurida Academy (Structural Unit),
V. I. Vernadsky Crimean Federal University
prosp. Akademika Vernadskogo, d. 4, Simferopol, Republic of Crimea, 295007
anastasia.luzik@yandex.ru

Abstract. Based on an analysis of the provisions of the legislation, the law enforcement acts of the courts, the essence of the legal phenomenon of abuse, as well as the problems associated with the application of provisions

© Лузик А. А., 2021

* Лузик Анастасия Андреевна, аспирант юридического факультета Таврической академии (структурное подразделение) Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского
просп. Академика Вернадского, д. 4, г. Симферополь, Республика Крым, 295007
anastasia.luzik@yandex.ru

on abuse of law in the field of labor legal relations, are investigated. Based on examples from judicial practice, the paper substantiates the absence of a formally defined approach to the application of the principle of inadmissibility of abuse, as well as its superficial understanding. The paper reveals the issues of theoretical heterogeneity of the intersectoral concept of abuse of law in domestic science, as well as the understanding of the concept of "abuse" and its elements existing in the science of labor law. In addition, the possibility of highlighting this type of abuse as abuse of power (opportunities) is being considered. The expediency of the development of an integrated cross-sectoral system of views and legal norms in relation to abuse in law is substantiated, giving answers to questions about the place of abuse in the system of legal behavior, its means and the system of effective measures of responsibility.

Keywords: abuse of rights; labor relations; offense; misconduct; law enforcement practice; legal behavior; labor legislation; general legal principle of inadmissibility of abuse of the right; employee; employer.

Cite as: Luzik AA. Problema zloupotrebleniya v trudovykh pravootnosheniyakh [Abuse Issue in Labor Relations]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2021;16(11):133-141. DOI: 10.17803/1994-1471.2021.132.11.133-141. (In Russ., abstract in Eng.).

Исследование вопросов правовых злоупотреблений, в том числе в рамках трудовых правоотношений, осложнено отсутствием в науке единства понимания природы и юридического содержания феномена «злоупотребление». При этом противоречивые позиции исследователей сопровождаются отсутствием однородной и комплексной судебной практики.

Правовое регулирование вопросов злоупотребления в отечественном правовом поле весьма ограничено и в общем виде сводится к ст. 10 ГК РФ, которую С. Г. Зайцева назвала тормозом на пути развития теоретических представлений о злоупотреблении правом, отметив в том числе низкую информационную ценность текста¹. Трудовое законодательство не содержит текстуального закрепления запрета злоупотребления правом, равно как и его дефиниции. Однако в ст. 355 и 356 ТК РФ к основным задачам и полномочиям федеральной инспекции труда отнесено в том числе доведение до сведения

соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Грамматическое толкование приведенной нормы позволяет сделать вывод, что использование термина «злоупотребление» наравне с «нарушениями» свидетельствует об отсутствии законодательного отождествления данных правовых явлений.

Конституционный Суд РФ в своем определении указал, что общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом в полной мере подлежит распространению на сферу трудовых отношений². Упоминание о необходимости соблюдения общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников, содержит и постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63³. В судебных решениях так-

¹ Зайцева С. Г. «Злоупотребление правом» как правовая категория (вопросы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук. Коломна, 2003. С. 60–61.

² 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» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

же упоминается о наличии либо отсутствии в действиях работника или работодателя злоупотреблений.

Согласно п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» к злоупотреблениям следует относить деяния, связанные с сокрытием работником сведений, препятствующих его увольнению, например о временной нетрудоспособности на время увольнения с работы, о членстве в профессиональном союзе либо руководстве выборным коллективным органом. Содержание п. 27 указанного постановления Пленума порождает ряд вопросов, на которые считаем необходимым дать ответы. Итак, должен ли соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом в случаях помимо расторжения трудового договора? Ответ, полагаем, должен быть однозначен: принцип недопустимости злоупотребления правом должен распространяться на всю сферу трудовых отношений и, соответственно, должен быть обязателен для всех субъектов во время реализации трудовых прав и исполнения обязанностей. Это связано в первую очередь с действием нормы высшего иерархического порядка о недопустимости осуществления прав одного человека путем нарушения прав других лиц, закрепленной в п. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации.

В качестве второго вопроса стоит выделить следующий: какие правовые последствия должны или могут быть применены к субъекту трудовых правоотношений, в случае установления судом факта злоупотребления?

Из вышеуказанного постановления Пленума следует, что в случае выявления судом факта злоупотребления со стороны работника у суда возникает право отказать в удовлетворении иска работника. При этом стоит обратить особое внимание на то, что, хотя трудовое законодательство не содержит упоминаний об ответственности в случае злоупотребления правом, Верховный Суд РФ фактически создал норму о

зависимости возникновения негативных правовых последствий для работника от усмотрения суда, что также не способствует единообразному применению нормы о недопустимости злоупотребления. При этом, исходя из отсутствия специальных норм в ТК РФ, на работодателя в случае злоупотребления налагается санкция, предусмотренная общей нормой, содержащейся в ст. 10 ГК РФ.

В науке было высказано предложение о необходимости дополнить ст. 394 ТК РФ нормой о том, что в случае злоупотребления правом со стороны работника суду следует отказать ему в защите права и возложить обязанность возместить ущерб, причиненный работодателю в связи со злоупотреблением, в то время как работодателя необходимо освободить от каких-либо правовых последствий. Для работодателя в случае злоупотребления им правом должны наступать такие последствия, как восстановление работника в занимаемой должности либо выплата ему денежной компенсации за потерю работы⁴.

Стоит заметить, что проблема привлечения к ответственности за недобросовестное поведение работника также осложнена тем, что трудовое законодательство предоставляет дополнительные гарантии определенным субъектам права, в частности беременным женщинам. В силу этого, даже при наличии в действиях признаков злоупотребления правом, в частности при умышленном несообщении работодателю о беременности и последующем оспаривании приказа об увольнении, суд не признает такое поведение злоупотреблением правом. При рассмотрении подобного спора Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации выражена позиция, что на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин, не влияет информированность работодателя о беременности работницы. Таким образом увольнение по инициативе работодателя беременных женщин возможно исключительно в случае ликвидации организации либо прекра-

⁴ *Офман Е. М.* Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006. С. 163–165.

щения деятельности индивидуальным предпринимателем⁵.

Вышеизложенный анализ нормативного материала дает основания сделать вывод о признании недопустимости злоупотребления правом участниками трудовых правоотношений в качестве общеправового принципа в трудовом праве. Однако, поскольку где-либо в отечественном законодательстве отсутствует содержание признаков злоупотребления, следует констатировать и отсутствие формально-определенного подхода к применению данного принципа.

Проблема возможности злоупотребления правом в трудовых отношениях комплексно изучалась в рамках диссертационного исследования Е. М. Офман, где отмечалось, что трудовому законодательству необходима общая норма (принцип), сделавшая бы недопустимыми социально неприемлемые деяния участников трудовых правоотношений, которые в то же время не нарушают нормы права. В связи с этим в ТК РФ необходимо закрепить определение злоупотребления правом с указанием всех существенных характеристик, к которым следует отнести: причинение (либо создание реальной угрозы причинения) имущественного либо неимущественного вреда в результате реализации субъективного права, возникновение необоснованных преимуществ, необоснованное ограничение прав других субъектов, а также нарушение целей, установленных законодательством⁶. Исследуя злоупотребления в трудовом праве, Е. М. Офман занимает принципиальную позицию о том, что такие деяния не являются правонарушениями, а относятся к самостоятельному виду правового поведения, в связи с чем не подлежит запрету. В целях пресечения злонамеренных действий указанный автор предлагает в ТК РФ текстуально зафиксировать недопустимость злоупотребления правом. В качестве квалифицирующего признака

злоупотребления правом Е. М. Офман указывает цель в виде получения субъектом трудовых отношений необоснованных преимуществ перед другими лицами и/или причинение вреда (последнее рассматривается и как основной, и как признак вспомогательного характера, позволяющий достичь цели)⁷.

Е. В. Каплун указывает, что злоупотреблением правом являются действия сторон трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений по осуществлению прав в противоречии с их социальным назначением и возможным причинением в связи с этим вреда другой стороне. Данные действия подлежат запрету⁸.

Н. Н. Слабоспицкой в диссертационном исследовании, посвященном проблеме реализации норм трудового права, предложено в качестве злоупотребления правом выделить следующие формы поведения: 1) злоупотребление правом одной стороной трудового правоотношения с единственным намерением (то есть с исключительной целью) причинить вред другой стороне; 2) правореализация с целью обогащения, т. е. с целью получения определенной выгоды, в том числе имущественной, для которой в обычной ситуации нет правового основания; 3) злоупотребление стороной трудового договора своими особыми правами с целью получения необоснованных преимуществ; 4) злоупотребление стороной трудового договора своим правом с целью уклонения от выполнения трудовых обязанностей; 5) правореализация с целью воспрепятствования, блокировки реализации субъективных прав на защиту и восстановления нарушенного права другой стороной, а также воспрепятствования реализации ею иных трудовых прав⁹.

Как уже было отмечено ранее, исследователям феномена злоупотребления правом в рам-

⁵ Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19.01.2015 № 18-КГ14-148 // СПС «Гарант».

⁶ Офман Е. М. Указ. соч. С. 19, 29, 162.

⁷ Офман Е. М. Указ. соч. С. 25, 39, 53.

⁸ Каплун Е. В. Осуществление работодателем субъективных прав: теоретические аспекты : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 23–24.

⁹ Слабоспицкая Н. Н. Реализация норм трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2013. С. 21.

ках различных отраслей не удалось сформировать единую концепцию относительно места злоупотребления в системе правового поведения. При теоретико-правовом анализе рассматриваемого правового явления Н. А. Дурново определила злоупотребление правом как юридически допустимые действия субъекта по осуществлению своего права в границах принадлежащего ему субъективного права, нарушающие пределы осуществления субъективного права или не нарушающие данные пределы, но являющиеся социально вредными, общественно порицаемыми и причиняющими вред правам, свободам и интересам других участников общественных отношений¹⁰. А. В. Волков определил злоупотребление гражданским правом как особый вид гражданского правонарушения, связанного с умышленным выходом управомоченного лица в ситуации правовой неопределенности за внутренние пределы (смысл, назначение) субъективного гражданского права (определяемые, в том числе критериями разумности и добросовестности) для достижения своей незаконной скрытой цели с использованием формализма и недостатков гражданского права¹¹. А. В. Юдин характеризует отраслевое злоупотребление как особую форму гражданского процессуального правонарушения¹². Злоупотребление при несостоятельности (банкротстве) Д. О. Османова определила в качестве самостоятельной формы правомерного, но нежелательного, недобросовестного поведения¹³.

Отсутствие межотраслевого единства в понимании злоупотребления еще раз обращает внимание на необходимость формирования

целостной и комплексной системы взглядов, что необходимо для системной реализации принципа недопустимости злоупотребления.

Стоит заметить, что злоупотребление правом относится к явлению с особой латентностью в связи с тем, что только при условии обращения одной из сторон в суд возможна квалификация деяния в качестве злоупотребления. Вместе с тем не всегда в поведении лица суд усмотрит признаки злоупотребления, поскольку данный институт не имеет достаточной правоприменительной базы в виде сложившейся судебной практики¹⁴. В связи с этим стоит обозначить проблему отсутствия понимания того, какие деяния следует отнести к злоупотреблению, а также сформировавшихся критериев для соответствующей квалификации. Поэтому как на этапе фактического злоупотребления со стороны одного из субъектов трудового правоотношения, так и на этапе судебного рассмотрения спора возникают сложности «распознавания» самого факта злоупотребления.

Помимо этого, следует учесть, что в случае спора, связанного со злоупотреблением, ситуация осложнена действием негласно установленного Верховным судом правила о приоритете интересов работника над интересами работодателя-юридического лица, вследствие чего позиция работника получает своеобразную поддержку суда; у работодателя отсутствует возможность точно квалифицировать действия работника как злоупотребление (в связи с отсутствием исчерпывающего перечня таких действий) и надлежащим образом это обосновать (в связи с отсутствием нормативных критери-

¹⁰ Дурново Н. А. Злоупотребление правом как особый вид правового поведения (теоретико-правовой анализ) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2006. С. 9.

¹¹ Волков А. В. Злоупотребление гражданскими правами : проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 18.

¹² Юдин А. В. Злоупотребление процессуальными правами в гражданском судопроизводстве : дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2009. С. 15.

¹³ Османова Д. О. Злоупотребления при несостоятельности (банкротстве) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2018. С. 7–8.

¹⁴ Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28.01.2019 № 18-КГ18-225 // СПС «Гарант» ; решение Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 11.12.2018 по делу № 2-5753/2018 // СПС «Гарант» ; апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 21.05.2019 по делу № 33-10528/2019 // СПС «Гарант».

ев). Кроме того, при наличии умысла работник может влиять на события и корректировать их в свою пользу (открытие листа нетрудоспособности после совершения дисциплинарного поступка, за который может последовать увольнение, подписание путевых листов за весь срок командировки при фактическом отсутствии на рабочем месте), в то время как работодатель уже принимает меры в условиях сложившихся обстоятельств, при фактической и правовой неопределенности.

Рассматривая споры, связанные с трудовыми правоотношениями, и ссылаясь при обосновании решения на норму ст. 10 ГК РФ о недопустимости злонамеренного осуществления права, суды не уточняют, каким именно правом злоупотребило лицо. Данное обстоятельство указывает на поверхностное понимание нормы и вынесение решений, мотивировки которых вызывают недоумение.

Так, например, сформировалась судебная практика о признании в качестве злоупотребления случаев установления работодателем работнику завышенных сумм денежных выплат (премии, выплат в случае увольнения), когда в отношении предприятия-работодателя возбуждено производство о банкротстве. Факт злоупотребления связывается с тем, что выплата неоправданно высокой премии и компенсации существенно нарушит права иных кредиторов, так как влечет уменьшение конкурсной массы должника и снижение возможности расчетов с иными кредиторами. Такая позиция суда имеет не вполне нормативный фундамент в связи с тем, что неясно, почему злоупотребления правом со стороны работодателя, создает негативные последствия для работника в виде признания решения о выплате недействительной сделкой и взыскания с работника денежных средств¹⁵. Полагаем, что некорректно в целом

ставить вопрос о злоупотреблении правом так, чтоб правовые последствия наступали для добросовестного субъекта.

Во втором случае суд, рассматривая спор об установлении факта трудовых отношений, сделал два противоречащих друг другу вывода, ни один из которых, на наш взгляд, не является верным. Так, Верховный Суд РФ в своем решении отметил, что «неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации срок, может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя вопреки намерению работника заключить трудовой договор». Таким образом, высший судебный орган отнес к злоупотреблению правом неисполнение обязанности. Далее, анализируя правовые нормы и обстоятельства дела, Верховный Суд РФ уточнил, что неоформление работодателем в письменной форме трудового договора в установленный законом срок, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора¹⁶. Отметим, что право работодателя на заключение трудового договора, предусмотренное ст. 22 ТК РФ, с учетом содержания ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в приеме на работу, а также разъяснения Пленума Верховного Суда РФ¹⁷, реализуется в виде права по собственному желанию принимать кадровые решения (подбор, расстановка персонала), вступать с работником в трудовые отношения и возможности по собственному усмотрению допустить конкретного работника к конкретной работе на определенных работодателем условиях. В момент фактического допуска работника к работе право работодателя реализовано и по-

¹⁵ Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 28.09.2017 № 01АП-2745/17 // СПС «Гарант»; постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 21.05.2018 № Ф01-1399/18 // СПС «Гарант».

¹⁶ Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 02.09.2019 № 41-КГ19-10 // СПС «Гарант».

¹⁷ Пункт 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант-Плюс».

влекло возникновение обязанности заключить трудовой договор в письменной форме.

Обратим особое внимание, что квалификация неисполнения работодателем, фактически допустившим работника к исполнению трудовой функции, обязанности оформить в письменной форме трудовой договор в качестве злоупотребления правом не ограничивается единичным примером судебной практики¹⁸.

На теоретическом уровне И. К. Дмитриева, исследуя основные принципы трудового права, также сделала, как нам представляется, некорректный вывод, что несоблюдение работодателем трудового законодательства, невыполнение своих обязанностей свидетельствует о нарушении трудовых прав работника, т.е. о злоупотреблении правом со стороны работодателя¹⁹.

Не вызывает сомнения, что неисполнение обязанности заключить трудовой договор с работником является правонарушением, за которое предусмотрена ответственность ст. 5.27 КоАП РФ. В науке сформированы различные позиции относительно того, к какому виду правового поведения стоит отнести злоупотребление: правомерному, противоправному либо к самостоятельному виду. Вместе с тем даже отнесение злоупотребления правом к правонарушению не позволяет сделать вывод о том, что, не исполнив обязанность, возможно злоупотребить правом, поскольку содержание обязанности не может образовать право, а невыполнение обязанности работодателем не может одновременно являться злоупотреблением правом. Таким образом, отсутствует само средство для злоупотребления.

Однако стоит отметить, что в действиях работодателя — как более сильной и наделенной распорядительными полномочиями и возможностями на момент заключения трудового договора стороны — усматриваются признаки недобросовестного поведения при уклонении от заключения трудового договора. Это создает предпо-

сылки для вывода о том, что право является не единственным средством злоупотребления.

Считаем, что на примере вышеуказанного случая уместнее констатировать наличие злоупотребления возможностями как *средствами для реализации нормативных предписаний*. Именно работодатель обладает возможностями для подготовки трудового договора, формирования его условий, согласования его с работником, внесения записей в трудовую книжку. Работник в первую очередь заинтересован в выполнении трудовой функции для получения заработной платы для обеспечения достойного уровня жизни себя и своей семьи. И, будучи заинтересованным в рабочем месте, ощущая финансовую зависимость, работник не обращается в соответствующие органы с целью понудить работодателя к заключению договора, когда уже фактически приступил к исполнению трудовой функции.

В вышеприведенном примере, который предложено квалифицировать в качестве злоупотребления возможностями, присутствуют такие общие признаки, предъявляемые к злоупотреблению:

- *причинение вреда другому субъекту* — в связи с отсутствием трудового договора у физического лица (фактического работника) не применяются гарантии, установленные ТК РФ, не начислены соответствующие выплаты (например, в связи с отпуском);
- *получение в этой связи необоснованных преимуществ* — фактический работодатель не производил соответствующие отчисления, тем самым не понес расходы, которые по закону должен был нести;
- *неправомерное ограничение прав другого управомоченного субъекта* — не начислен трудовой стаж, не поступали выплаты в соответствующие социальные фонды;
- *нарушение целей, установленных законом* — нарушены цели трудового законодательства, закрепленные в ст. 1 ТК РФ.

¹⁸ Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.09.2019 № 19-КГ19-14 // СПС «Гарант»; определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.02.2018 № 33-КГ17-27 // СПС «Гарант»; определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 04.03.2019 № 52-КГ18-1 // СПС «Гарант»; определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.04.2020 № 5-КГ19-226 // СПС «Гарант».

¹⁹ Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 50.

Таким образом, при уклонении работодателя от заключения трудового договора происходит злоупотребление управленческо-распорядительными возможностями работодателя, что, в свою очередь, образует состав административного проступка. Возможность деяния быть правонарушением, отраслевая принадлежность которого определяется степенью общественной опасности и характером последствий, и быть также квалифицированным в качестве злоупотребления не противоречит как нормативному, так и теоретическому подходу к пониманию злоупотребления. Так, УК РФ в качестве самостоятельного состава преступлений содержит злоупотребление доверием (ст. 165 УК РФ), злоупотребление полномочиями (ст. 201–202 УК РФ). За признание злоупотребления правом правонарушением высказывались В. К. Цечоев и А. Р. Швандерова²⁰, В. Н. Кудрявцев²¹, а также другие теоретики права. Хотя стоит признать, что дискуссия об отнесении злоупотребления к правомерному, противоправному либо самостоятельному виду правового поведения является стержневой и неразрешенной в отечественной науке.

Приведем еще один пример, когда квалификация деяния в качестве злоупотребления правом невозможна, однако усматривается факт злоупотребления возможностями. Работник — начальник службы безопасности, был направлен в командировку сроком на пять дней с целью проведения проверки и инвентаризации на заводе. В связи с его отсутствием в месте командировки в течение четырех дней, а также невыполнением служебного задания (служебной проверкой установлено, что работником практически не проводилось внеплановой выборочной инвентаризации основного и дополнительного сырья, а выявленные излишки оформлены с нарушением процедур), необ-

основанным возмещением расходов, связанных со служебной командировкой, был сделан вывод о нарушении трудовой дисциплины и работнику объявлен выговор.

При рассмотрении иска работника об оспаривании дисциплинарной меры суд сделал вывод о необоснованности применения выговора, поскольку из приказа, должностной инструкции и трудового договора не представляется возможным установить, за неисполнение каких конкретно должностных обязанностей истец привлечен к дисциплинарной ответственности; кроме того, работник представил работодателю командировочное удостоверение с соответствующими отметками о прибытии и убытии в соответствующие дни, что доказывает соблюдение им должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка, касающихся соблюдения трудовой дисциплины²². Как видим, отсутствие четкой правовой нормы, знание работником положений локальных актов, а также формальное соблюдение правовых предписаний, позволило создать ситуацию «иллюзорной правоты», когда работник «вроде бы» ничего не нарушил, но в то же время очевидно и умышленно действовал недобросовестно.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что механизм правового регулирования для случаев злоупотребления в трудовых правоотношениях в настоящее время не создан. Вместе с тем его обособленное формирование в рамках отрасли трудового права также не представляется возможным. В связи с этим порождается запрос на развитие комплексной системы взглядов и правовых норм в отношении злоупотребления в праве, дающих ответы на вопросы о месте злоупотребления в системе правового поведения, средствах злоупотребления и эффективных мерах ответственности.

²⁰ Теория государства и права : учебник / В. К. Цечоев, А. Р. Швандерова. М. : Прометей, 2017. С. 240.

²¹ Кудрявцев В. Н. Правовое поведение : Норма и патология / Академия наук СССР. Институт государства и права. М. : Наука, 1982. С. 39–41.

²² Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым от 06.02.2019 по делу № 33-1035/2019 // СПС «Гарант».

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Волков А. В. Злоупотребление гражданскими правами: проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2010. — 423 с.
2. Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2004. — 60 с.
3. Дурново Н. А. Злоупотребление правом как особый вид правового поведения (теоретико-правовой анализ) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Н. Новгород, 2006.
4. Зайцева С. Г. «Злоупотребление правом» как правовая категория (вопросы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук. — Коломна, 2003. — 198 с.
5. Каплун Е. В. Осуществление работодателем субъективных прав: теоретические аспекты : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Пермь, 2005. — 28 с.
6. Османова Д. О. Злоупотребления при несостоятельности (банкротстве) : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2018. — 206 с.
7. Офман Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2006. — 189 с.
8. Слабоспицкая Н. Н. Реализация норм трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2013. — 32 с.
9. Теория государства и права : учебник / В. К. Цечоев, А. Р. Швандерова. — М. : Прометей, 2017. — 330 с.
10. Юдин А. В. Злоупотребление процессуальными правами в гражданском судопроизводстве : дис. ... д-ра юрид. наук. — СПб., 2009. — 537 с.

Материал поступил в редакцию 14 января 2021 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Volkov A. V. Zloupotreblenie grazhdanskimi pravami: problemy teorii i praktiki : dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2010. — 423 s.
2. Dmitrieva I. K. Osnovnye principy trudovogo prava : avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk. — M., 2004. — 60 s.
3. Durnovo N. A. Zloupotreblenie pravom kak osobyj vid pravovogo povedeniya (teoretiko-pravovoj analiz) : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — N. Novgorod, 2006.
4. Zajceva S. G. «Zloupotreblenie pravom» kak pravovaya kategoriya (voprosy teorii i praktiki) : dis. ... kand. yurid. nauk. — Kolomna, 2003. — 198 s.
5. Kaplun E. V. Osushchestvlenie rabotodatelem sub"ektivnyh prav: teoreticheskie aspekty : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — Perm', 2005. — 28 s.
6. Osmanova D. O. Zloupotrebleniya pri nesostoyatel'nosti (bankrotstve) : dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2018. — 206 s.
7. Ofman E. M. Zloupotreblenie pravom sub"ektami trudovyh otnoshenij : dis. ... kand. yurid. nauk. — Ekaterinburg, 2006. — 189 s.
8. Slabospickaya N. N. Realizaciya norm trudovogo prava : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — Ekaterinburg, 2013. — 32 s.
9. Teoriya gosudarstva i prava : uchebnik / V. K. Cechoev, A. R. Shvanderova. — M. : Prometej, 2017. — 330 s.
10. Yudin A. V. Zloupotreblenie processual'nymi pravami v grazhdanskom sudoproizvodstve : dis. ... d-ra yurid. nauk. — SPb., 2009. — 537 s.