

УДК 349.2

## ПРЕДЕЛЫ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

*М.В. Васильев, Л.С. Кириллова*

### Аннотация

В статье рассматриваются вопросы ограничения правоприменительной деятельности работодателя путем характеристики пределов ее осуществления. Сущность пределов раскрывается с точки зрения юридического содержания правоприменительной деятельности, благодаря чему выводятся объективные (субъектный, объектный, пределы правовой формы) и субъективные (необходимость осуществления правоприменения добросовестно) пределы. Особо рассматривается проблема злоупотребления правом со стороны работодателя.

**Ключевые слова:** правоприменительная деятельность, работодатель, пределы правоприменительной деятельности, субъектный предел, объектный предел, правовые действия, правовые средства, правоприменительный акт.

Правоприменительное регулирование является важной составляющей механизма правового регулирования трудовых отношений (см., например, [1]). Основным субъектом, осуществляющим правоприменительную деятельность в сфере труда в организации, является работодатель. Именно он как субъект, обладающий «хозяйской властью», «располагает наемными рабочими силами, направляя их своими приказами соответственно с нуждами обслуживаемого предприятия», и «реагирует в известных пределах и известным образом на нарушение ими должного порядка в предприятии» [2, с. 486], реализуя свои диспозитивные и дисциплинарные полномочия.

*Правоприменительная деятельность работодателя – это властная деятельность, заключающаяся в подготовке и издании им индивидуально-определенных актов с целью установления субъективных прав и юридических обязанностей работников или с целью оформления возникшего на основании иных правовых актов результата.*

Однако всякая власть сама составляет элемент порядка и организации [2, с. 457]. Современное правосознание и действующее законодательство «ставят “свободному пользованию” хозяйской властью весьма ощутимые пределы, нередко подчиняют его государственному контролю и связывают хозяев законными обязанностями, не имеющими ничего общего с их личными интересами» [2, с. 462]. «Выяснение пределов и сущности властвования в частном праве составляет прямую задачу науки и одну из проблем, настоятельно требующих принципиального разрешения» [2, с. 447], именно поэтому, в частности, нам

представляется важным определить пределы правоприменительной деятельности работодателя.

*Пределы правоприменительной деятельности работодателя – это границы, в рамках которых работодатель, основываясь на правовых принципах, реализует свои «властные» полномочия; при соблюдении этих границ принятые работодателем правоприменительные акты соответствуют требованиям законодательства и своему назначению.*

Мы считаем возможным рассмотреть пределы правоприменительной деятельности работодателя с точки зрения ее юридического содержания (см. [3]).

Одним из основных элементов и юридической, и правоприменительной деятельности является ее *субъект*, что позволяет вести речь о существовании *субъектного предела* правоприменения. Проблема субъекта правоприменения возникает тогда, когда право на осуществление данной деятельности делегируется представителям работодателя. В этой связи возникает вопрос о пределах реализации такими представителями своих полномочий. Его решение имеет практическое значение, поскольку суды при рассмотрении исков, связанных с отменой правоприменительного решения работодателя (например, дела о восстановлении на работе или об оспаривании дисциплинарного взыскания), исследуют в том числе и полномочность лиц, издавших и подписавших соответствующие правоприменительные акты.

Исходя из ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными в установленном порядке лицами (ТК). Отсюда мы можем сделать два вывода:

1) общие пределы осуществления представителями своих полномочий в сфере правоприменения ограничиваются пределами правоприменительной деятельности работодателя;

2) специальные пределы осуществления представителями своих полномочий в сфере правоприменения ограничены возложенными на них функциями. Правоприменительными возможностями работодателя во всей полноте обладает лишь руководитель организации, иные субъекты представляют работодателя и принимают от его имени правоприменительные акты в соответствии с возложенными на них обязанностями и предоставленными полномочиями.

Другим значимым элементом содержания правоприменительной деятельности является ее *объект*, то есть общественные отношения, требующие для своего возникновения, изменения, прекращения принятия правоприменительного акта.

Для воздействия правоприменителя на общественные отношения нужны соответствующие основания, то есть такие обстоятельства, когда для возникновения (развития, прекращения, охраны и т. п.) правовых отношений необходимо принять индивидуально-конкретное властное решение [4, с. 296]. Круг таких обстоятельств будет составлять *объектный предел* правоприменительной деятельности работодателя.

Практическое значение оснований применения норм трудового права (в том числе и работодателем) заключается в том, что они позволяют определить компетентность правоприменительного органа и исключить принятие некомпетентных

решений [5]. Выделяются необходимые и возможные основания применения норм трудового права; первые связаны с обязанностью, вторые – с субъективным правом применять нормы трудового права [5]. Например, отстранение работника от работы – это обязанность работодателя (ст. 76 ТК РФ), а расторжение трудового договора по своей инициативе (ст. 81 ТК РФ) – его право. Но частные начала трудового права накладывают свою специфику на основания правоприменительной деятельности работодателя: он имеет возможность самостоятельно устанавливать объектные пределы путем использования предоставленных ему нормотворческих полномочий. Например, в силу ст. 191 ТК РФ работодатель имеет возможность поощрять работников за труд, а основания и виды такого правоприменения могут быть определены работодателем в правилах внутреннего трудового распорядка или совместно с работниками в коллективном договоре.

Следующие элементы в структуре правоприменительной деятельности работодателя – это *правовые действия* и *способы* их совершения, а также используемые *правовые средства*. Требования законодательства, предъявляемые к порядку правоприменительной деятельности, соблюдению сроков совершения правовых действий, форме правоприменительных актов, можно обозначить как пределы правовой формы правоприменительной деятельности работодателя. По своей сущности они отличаются от двух рассмотренных ранее пределов, потому что не ограничивают правоприменительную деятельность работодателя, а только предписывают то, каким образом и в каком порядке работодатель должен реализовать свои полномочия. Но определенная свобода действий в рамках указанных пределов у работодателя все же имеется.

Так, одним из наиболее частых случаев правоприменения работодателя является сокращение численности или штата работников организации. Трудовой кодекс РФ в ст. 82, 179, 180 закрепляет процедуру увольнения работников по данному основанию, нарушение которой со стороны работодателя может являться основанием для восстановления работников на работе. Но работодатель при проведении сокращения численности или штата работников имеет возможность выбора в отношении того, каких работников уволить (предел – запрет на увольнение по инициативе работодателя определенных категорий работников; необходимость учета положений ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе); в какой срок предупредить работников о предстоящем увольнении (предел – не менее чем за два месяца до увольнения, ч. 2 ст. 180 ТК РФ); как составить уведомительный акт (предел – персонально и под роспись, ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Последний традиционно выделяемый элемент правоприменительной деятельности работодателя – это ее *результат*, которым являются индивидуально-определенные предписания в форме правоприменительных актов.

Стоит отметить, что в ТК РФ отсутствует специальная норма, раскрывающая пределы действия правоприменительных актов в трудовом праве, но к ним применимы общетеоретические положения о пределах действия правоприменительных актов во времени и пространстве, по предмету и по кругу адресатов [4, с. 338–344].

Для правильного решения вопроса о роли и месте результата в структуре деятельности требуется соотнести его с целями и задачами, которые ставит

перед собой правоприменитель. «Власть – государственная и частноправовая – должна действовать правомерно; иначе ее действия являются не актами власти, а актами произвола ее носителя. Она не должна впадать в противоречие со своими задачами; иначе она с точки зрения права не исполняет функций власти, а злоупотребляет ими» [2, с. 457]. Отсюда можно вывести еще один вид пределов правоприменительной деятельности работодателя – *добросовестность осуществления и соответствие социальному назначению*.

Добросовестность рассматривается как один из принципов осуществления прав работодателем, в содержание которого включаются два элемента: «во-первых, осуществление работодателем прав в соответствии с их социальным назначением, и во-вторых, запрет злоупотребления работодателем правами» [6, с. 23]. Подробнее хотелось бы остановиться на втором элементе, так как «в трудовом праве в силу несамостоятельного (зависимого) характера труда, подчинения работника работодателем, наделения работодателя директивной, дисциплинарной и нормативной властью “диапазон” возможных злоупотреблений со стороны работодателя довольно широк» [7, с. 10].

Мы являемся сторонниками позиции, что категория злоупотребления правом не охватывается ни правонарушением, ни правомерным деянием. «При совершении деяний, являющихся злоупотреблением правом, отсутствуют такие обязательные признаки правонарушения, как противоправность и наказуемость» [8, с. 4]. Субъекты совершают деяния, соответствующие положениям законодательства. Но в отличие от правомерного поведения, «при злоупотреблении правом нарушаются пределы осуществления субъективного права... нарушаются цели, установленные нормативными правовыми актами» [8, с. 4].

В специальных исследованиях приводятся различные примеры злоупотребления правом со стороны работодателя, в том числе посредством правоприменительной деятельности. Например, несоответствие тяжести дисциплинарного проступка наложенному дисциплинарному взысканию, применение максимального срока привлечения к ответственности, подмена реального основания расторжения трудового договора более удобным для работодателя и др. [8].

Рассмотрим следующий пример. Пункт 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предоставляет работодателю возможность уволить работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за совершение им виновных действий, дающих основания для утраты к нему доверия со стороны работодателя. Увольнение работника по данному основанию должно быть произведено с целью обезопасить имущество работодателя от возможных будущих противоправных действий со стороны работника. Но как в таком случае расценивать ситуацию, когда, например, работодатель обнаружил проступок, но уволил работника только в конце срока применения дисциплинарного взыскания, на протяжении которого «виновный» работник выполнял свою прежнюю трудовую функцию и обслуживал денежные и товарные ценности? Такие действия работодателя могут быть расценены как злоупотребление правом. Объективные пределы (субъект, объект, правовая форма) при этом не нарушаются – сроки и порядок действий соблюдены, работодатель реализует право, предусмотренное законом. Но вот соблюдение субъективных пределов (цели совершения правоприменительных действий) может быть неполным – основания для утраты доверия есть,

но фактической утраты доверия к работнику может не быть; работодатель может «вспомнить» об указанном основании и злоупотребить своим правом на расторжение трудового договора с работником по своей инициативе, если, например, работник вступит с ним в конфликт.

Таким образом, одно и то же правоприменительное решение работодателя, исходя из целей его принятия, может рассматриваться или как правомерное поведение, или как злоупотребление правом. Отсюда возникает вопрос, каковы критерии квалификации действий работодателя как злоупотребления правом?

Мы считаем, что одним из критериев для разграничения правомерной правоприменительной деятельности и злоупотребления правом может выступать *интерес, положенный в основу принятого решения*. Если правоприменительный акт принят в интересах производственной деятельности работодателя, в целях обеспечения сохранности имущества работодателя, для поддержания внутреннего правопорядка и дисциплины работников или в целях обеспечения безопасности работников и если работодатель докажет наличие соответствующих оснований, его действия можно признать правомерными. Но если действия работодателя направлены на причинение вреда работнику и посягают на его субъективные права или их целью является получение материальной выгоды, можно вести речь о злоупотреблении правом.

На это указывает и судебная практика. Например, исходя из Апелляционного определения Московского городского суда от 16 ноября 2012 г. по делу № 11-27306 (АОМ), работодатель после сокращения численности или штата работников не может быть ограничен в праве впоследствии восстановить упраздненную должность в штатном расписании *в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом*, но в таких случаях нельзя исключать возможности злоупотребления правом со стороны работодателя, использующего сокращение штата работников для увольнения конкретного лица.

Исходя из всего вышесказанного, можно заключить, что возможность осуществления правоприменительной деятельности предоставлена работодателю для реализации его функций организатора производства и трудового процесса. При этом в целях обеспечения баланса интересов сторон трудового договора законодатель устанавливает пределы правоприменительной деятельности работодателя. С точки зрения содержания их можно подразделить на:

- объективные (объектный, субъектный предел и пределы правовой формы), то есть устанавливаемые объективным правом требования к основаниям и порядку проведения процедуры правоприменения, нарушение которых чревато привлечением работодателя к юридической ответственности;
- субъективные (необходимость осуществления правоприменительной деятельности добросовестно в соответствии с ее социальным назначением). Нарушение субъективных пределов может означать злоупотребление правом.

### Summary

*M.V. Vasilev, L.S. Kirillova.* The Limits of Law Enforcement by an Employer.

The article studies the limitation of law enforcement by an employer by analyzing the limits of its implementation. The essence of the limits is disclosed from the point of view

of the legal content of law enforcement, so that objective limits (subject's and object's limits and the limits of legal form) and subjective limits (that determine the need to implement law enforcement in good faith) are distinguished. Special attention is paid to the problem of abuse of rights by an employer.

**Keywords:** law enforcement, employer, limits of law enforcement, subject's limit, object's limit, legal actions, legal remedies, law enforcement act.

#### Источники

ТК – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

АОМ – Апелляционное определение Московского городского суда от 16 нояб. 2012 г. по делу № 11-27306. – URL: <http://www.mos-gorsud.ru/inf/infaga/?pn=0&id=6821338>, свободный.

#### Литература

1. *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984. – 136 с.
2. *Таль Л.С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. – М.: Статут: Консультант плюс, 2006. – 538 с.
3. *Карташов В.Н.* Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1989. – 218 с.
4. *Карташов В.Н.* Теория правовой системы общества: в 2 т. – Ярославль: ЯрГУ, 2005. – Т. 1. – 548 с.
5. *Попов В.И.* Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права: Автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук. – Екатеринбург, 2000. – 50 с.
6. *Каплун Е.В.* Осуществление работодателем субъективных прав: теоретические аспекты: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2005. – 27 с.
7. *Лушиникова М.В.* О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. – Пилот. вып. – С. 5–12.
8. *Офман Е.М.* Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2006. – 23 с.

Поступила в редакцию  
29.01.13

---

**Васильев Максим Владимирович** – кандидат юридических наук, доцент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия.

E-mail: [maxim78@bk.ru](mailto:maxim78@bk.ru)

**Кириллова Лариса Сергеевна** – ассистент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия.

E-mail: [larakir88@yandex.ru](mailto:larakir88@yandex.ru)