

---



# ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ



---

УДК 34.09

DOI 10.5281/zenodo.14770292

**Шатверян Н.Г., Бояршинова А.В.**

*Шатверян Нелли Григорьевна*, доцент, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Россия, 344002, Ростов-на-Дону, Большая Садовая ул., 69. E-mail: Olga.41@yandex.ru.

*Бояршинова Анастасия Вадимовна*, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Россия, 344002, Ростов-на-Дону, Большая Садовая ул., 69. E-mail: Olga.41@yandex.ru.

## **Злоупотребление правами работников при трудоустройстве**

**Аннотация.** Данная статья посвящена теме недостаточного правового регулирования вопросов злоупотребления правами в трудовых отношениях со стороны работодателя на этапе устройства на работу. Раскрыта проблема злоупотребления правам на конкретных примерах. Анализ доводов статьи приводит к выводам о том, что ориентация на общеправовой принцип при регулировании трудовых правоотношений в случаях злоупотребления правами работников не эффективна. Необходима разработка отраслевого принципа для исключения злоупотребления правами работников. В статье внесены предложения по обеспечению прав работников.

**Ключевые слова:** злоупотребления правами, трудовые отношения, работодатель, работник, соискатель, Трудовой кодекс, суд, защита прав, трудоустройство, заработная плата, работа.

**Shatveryan N.G., Boyarshinova A.V.**

*Shatveryan Nelli Grigorievna*, Associate Professor, Rostov State University of Economics (RINH), Russia, 344002, Rostov-on-Don, Bolshaya Sadovaya St., 69. E-mail: Olga.41@yandex.ru.

*Boyarshinova Anastasia Vadimovna*, Rostov State University of Economics (RINH), Russia, 344002, Rostov-on-Don, Bolshaya Sadovaya St., 69. E-mail: Olga.41@yandex.ru.

## **Abuse of workers' rights in employment**

**Abstract.** This article is devoted to the topic of insufficient legal regulation of issues of abuse of rights in labor relations by the employer at the stage of employment. The problem of abuse of rights is revealed using specific examples. An analysis of the arguments of the article leads to the

conclusion that focusing on the general legal principle in regulating labor relations in cases of abuse of workers' rights is not effective. It is necessary to develop an industry principle to exclude abuse of workers' rights. The article contains proposals to ensure the rights of employees.

**Key words:** abuse of rights, labor relations, employer, employee, applicant, Labor Code, court, protection of rights, employment, wages, work.

**В** российском трудовом законодательстве отсутствуют положения, ограничивающие злоупотребление трудовыми правами и их осуществление. Понятие «злоупотребление» в действующем трудовом законодательстве используется только в рамках статьи 355 Трудового кодекса РФ, которая обязывает Федеральную инспекцию труда информировать соответствующие государственные органы о выявленных нарушениях или злоупотреблениях, выходящих за рамки трудового права.

Тема злоупотребления правом в трудовых отношениях изучалась большим количеством учёных, особенно глубоко исследована в работах следующих ученых: Акопов Д., Грабовский И.А., Грибанов В.П., Егорова Е.Н., Зубок Ю.А., Куклин Д.С., Лушникова М.В. и др.

Но, тем не менее, в современном правоведении данная тема остается актуальной, а также дискуссионной.

Анализ показал, что для защиты от возможных злоупотреблений со стороны работников, работодателям следует включать в свои правила и положения специальные меры: например, указывать на последствия недобросовестного поведения [5, с. 5]. В случае злоупотреблений со стороны работодателей, работникам необходимо собирать убедительные доказательства (показания свидетелей, записи и т.д.) и обращаться в суд для защиты своих прав.

В связи с этим, очевидно, что такое явление, как злоупотребление правом в доктрине трудового права требует еще более глубокого и серьезного изучения. Например, важным является изучение проблемы злоупотребления правами работодателями и профсоюзами, а также анализ динамики злоупотреблений в сфере трудовых отношений. Также необходимо рассмотреть различные формы и

виды злоупотреблений, которые могут быть упущены авторами [7, с. 473].

Представляется, что, в первую очередь, необходимо определить пределы осуществления трудовых прав, для чего необходимо прибегнуть к общим правилам статьи 17 Конституции РФ, где говорится, что реализация прав и свобод не должна нарушать права и свободы других лиц. В постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» [8, с. 1] принцип недопустимости злоупотребления правом был поставлен в один ряд с общеправовыми принципами.

На практике работодатель может злоупотреблять своей «властью», нарушая права как отдельных сотрудников, так и всего коллектива. Например, это может проявляться в незаконном использовании личных данных сотрудников, произвольной оценке их производительности, увольнении активистов трудовых споров под предлогом сокращения штата, изменении условий труда без согласия работников, вмешательстве в их личную жизнь и других подобных действиях.

Необходимо отметить, что Трудовой кодекс РФ в ст. 15 содержит определение трудовых отношений. Согласно указанной норме трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается [9, с. 15].

С нарушениями прав работник можно столкнуться еще на этапе устройства на работу. Можно выделить три основных, фактически представляющих собой мошенничество: это злоупотребление

агентств по трудоустройству, работодателей, а также электронные виды мошенничества.

Примером мошеннических действий со стороны агентств по трудоустройству может служить следующая ситуация.

Допустим, что агент предлагает соискателю перспективную вакансию с возможностью карьерного роста, но для трудоустройства требуется оплата дополнительных услуг, таких как приобретение униформы, оплата дополнительного обучения, медосмотр и другие. На самом же деле данные услуги являются фиктивными. В результате процесса такого «фиктивного» трудоустройства, вакансия, оказывается, уже занята, а деньги, потраченные на дополнительные услуги, не подлежат возврату. Выгодоприобретателем во всех подобных случаях всегда является недобросовестное агентство, которое использует низкую правовую грамотность наивных граждан при заключении договора об оказании услуг по трудоустройству.

Варианты мошеннических действий при приеме на работу со стороны работодателя тоже достаточно многообразны.

Кто-то назначает платные тренинги, кто-то просит выполнить бесплатные задания, для «проверки» компетенции и способностей, другие зовут на стажировку без официального оформления. Введенные в заблуждение соискатели выполняют работу без оплаты, а после чего им отказывают в оформлении трудоустройства. Фактически работодатель таким образом получает бесплатную трудовую силу, исключая затраты и обязательства со своей стороны.

С появлением электронных сервисов по трудоустройству совершенствуются новые схемы мошенников, желающих получить и использовать в своих целях личные данные соискателей.

В качестве примера можно привести такой способ мошенничества, который заключается в следующем. Соискателю, воспользовавшемуся системой и направившему резюме, отправляется запрос о

предоставлении сканкопий личных документов, отправлении СМС сообщений, предоставление кодов и так далее.

Таким способом мошенники обманывают граждан и получают персональную информацию – паспортные данные, реквизиты банковских счетов, пароли. В результате мошеннических действий возможно оформление кредита на имя гражданина, завладение его денежными средствами, получение доступа к профилю в Госуслугах.

Необходимо отметить, что злоупотребление правами имеется не только на стадии трудоустройства, но и возникает в процессе совершения работником трудовой деятельности. Злоупотребление может проявляться, например, в угрозах расторжения трудового договора [1, с. 13].

Работодатель совершает нарушения такого характера исходя из разных мотивов: сокрытие налогов, получение какой-либо лицензии. Такая ситуация складывается, во-первых, когда определенные виды работы выполняет лицо с квалификацией, не соответствующей требуемой, официально указанной в документах, что противоречит нормам статьи 132 ТК РФ, согласно которой заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается [9, с. 132].

Еще одним примером нарушения работодателем прав работника может служить факт приема работника на испытательный срок. Нарушение заключается в том, что работодатель имеет право на упрощенный порядок увольнения работника, находящегося на испытательном сроке, в связи с якобы неудовлетворительным результатом испытания.

Для недобросовестного работодателя данная схема является выгодной, однако фактически она нарушает положения ст. 70 ТК РФ согласно условиям которой, в период испытания на работника распространяются все положения трудового за-

конодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов [9, с. 70].

В других случаях отсутствие необходимых знаний и навыков соискателей вакансий становится поводом для недобросовестного работодателя, чтобы ввести обязательное обучение, но за счет самих новичков, в результате чего работодатель, злоупотребляя своими правами, незаконно получает прибыль, а также нарушает условия статьи 196 ТК РФ.

Указанная статья содержит норму о том, что необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [9, с. 196].

Таким образом, анализируя вышеизложенные доводы, приходим к выводам о том, что ориентация на общеправовой принцип при регулировании трудовых правоотношений в случаях злоупотребления правами работников неэффективна. В связи с этим логичнее было бы руководствоваться отраслевым принципом для исключения злоупотребления правами работников.

В связи с этим, назрела необходимость совершенствования трудового законодательства РФ, а именно статьи 2 Трудового кодекса РФ [9, с. 2]. Указанная статья может быть дополнена специальным принципом о недопустимости злоупотреблении правом в трудовых отношениях. Указанный принцип должен быть направлен на введение негативных последствий для участников трудовых правоотношений, злоупотребляющих своими правами.

Также важно принимать конкретные меры для сведения к минимуму негатив-

ных последствий для лиц, которые либо только начинают свою трудовую деятельность, либо переходят с одной работы на другую.

Снижение количества мошеннических схем и преступных действий в трудовых правоотношениях возможно путем введения системы наказаний с целью снижения количества возможных путей для злоупотреблений правами [2, с. 160].

В связи с этим представляется возможным в настоящее время применение следующих мер:

Во-первых, в связи с отсутствием в Российском законодательстве признаков мошенничества в сфере трудовых правоотношений, необходимо криминализовать данное деяние, в связи с чем усовершенствовать статью 159 УК РФ, либо добавить злоупотребление в качестве дисциплинарного проступка, унифицировав правоприменительную практику [10, с. 159].

Негативные последствия будут обусловлены таким ущербом, на который нацелен умысел субъекта преступления, а также имело место фактическое завладение – произошло сокрытие налогов, была получена заработная плата работника.

Во-вторых, необходимо информировать общественность о перечисленных выше фактах в средствах массовой информации: на телевидении, радио, других сферах коммуникации.

Третьим шагом в защите прав работников и предотвращении злоупотреблений в сфере трудовых отношений может быть создание эффективной службы экономической безопасности. Только такая система контроля позволит выявить уязвимые места, где вероятность мошенничества наиболее высока. Кроме того, такая система позволит предугадать новые схемы противоправных деяний [4, с. 305].

С целью избегания попадания в условия злоупотребления работнику может быть предложено руководствоваться следующим.

Необходимо ответственно отнестись к выбору места работы и изучению финансовой основы работодателя. Можно

отправить запрос на сайт Росстата с целью запроса бухгалтерской отчетности для выяснения прибыльности и убыточности компании. Но данный совет подойдет скорее для специалистов, обладающих знаниями и опытом, позволяющими сделать верные выводы на основе полученных от Росстата данных и оценить финансовое положение организации [3, с. 315].

Следующим шагом следует проверить адрес нового места работы. Важно, чтобы он совпадал с местом головного офиса, для этого можно сделать запрос данных из единого реестра юридических лиц, а котором указывается юридический адрес, адрес филиалов. Нахождение на указанном адресе множества других фирм-однодневок, адекватного заработка ожидать не стоит ожидать, скорее всего, компания несуществующая [6, с. 227].

Стоит с опаской отнестись к предложениям об устройстве на удаленную, дистанционную работу, так как сейчас привлечение новых сотрудников на такие места стало популярно и выгодно для работодателя (нет необходимости обслуживать рабочее место). Необходимо понимать, что обещанные «золотые горы» далеко не всегда могут быть получены работником. Но такая рекомендация больше подойдет для начинающих сотрудни-

ков, необходимо относиться к таким предложениям с осторожностью, так как зачастую они могут оказаться обманом.

Эти рекомендации помогут избежать возможных случаев обмана и защитить потенциальных работников от недобросовестных работодателей.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что злоупотребление в трудовых правоотношениях при приеме на работу является большой проблемой и набирает колоссальные обороты. Такие деяния сложны к выявлению и тяжело наказуемы, но злоупотребление в начале трудовой деятельности гражданина накладывает на него большой отпечаток.

Именно поэтому важно говорить и обсуждать такие деяния в публичной сфере, в том числе придавать огласке в средствах массовой информации, в учебных заведениях с целью предотвращения их дальнейшего распространения.

Чтобы избежать «попадания в ловушку» недобросовестных работодателей, необходимо досконально изучать все документы, особенно те, которые предлагаются для подписания. Важно помнить, что знание своих прав и обязанностей поможет избежать неприятных ситуаций, и лучше предотвратить проблему, чем решать её впоследствии.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акопов Д. Злоупотребление правом сторонами трудового отношения // Журнал «Кадровик. Трудовое право для кадровика». 2011. Т. 28. № 9. С. 1-15.
2. Грабовский И.А., Лиликова О.С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях // Научные ведомости. 2013. Т. 89. № 23. 4 с.
3. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2022. 414 с.
4. Егорова Е.Н., Коломасова А.В. Мошенничество в сфере трудовых правоотношений // Глобус: экономика и юриспруденция. 2019. Т. 32. №2. С. 127-132.
5. Зубок Ю.А. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. Т. 5. № 5. С. 114-122..
6. Куклин Д.С. Особенности мошенничества в сфере трудовых правоотношений // Уголовная юстиция. 2018. Т. 9. №11. С. 139-140.
7. Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом. 2009. Т. 1. №1. С. 512.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Собра-

- ние законодательства Российской Федерации. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).
  10. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996. № 32-ФЗ (с посл. изм. и доп.) // Собрание Законодательства Российской Федерации URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699).

## REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Akopov D. Zloupotreblenie pravom storonami trudovogo otnoshenija // Zhurnal «Kadrovik. Trudovoe pravo dlja kadrovika». 2011. T. 28. № 9. С. 1-15.
2. Grabovskij I.A., Lilikova O.S. Zloupotreblenie pravom: pravovaja kategorija v trudovyh otnoshenijah // Nauchnye vedomosti. 2013. T. 89. № 23. 4 s.
3. Griбанov V.P. Osushhestvlenie i zashhita grazhdanskih prav. M.: Statut, 2022. 414 s.
4. Egorova E.N., Kolomasova A.V. Moshennichestvo v sfere trudovyh pravootnoshenij // Globus: jekonomika i jurisprudencija. 2019. T. 32. №2. S. 127-132.
5. Zubok Ju.A. Molodye specialisty: problema podgotovki i polozhenie na rynke truda // Sociologicheskie issledovanija. 2015. T. 5. № 5. S. 114-122.
6. Kuklin D.S. Osobennosti moshennichestva sfere trudovyh pravootnoshenij // Ugolovnaja justicija. 2018. T. 9. №11. S. 139-140.
7. Lushnikova M.V. O zaprete zloupotreblenija trudovymi pravami // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2009. T. 1. №1. S. 512.
8. Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 № 2 (red. ot 24.11.2015) "O primenenii sudami Rossijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii" // Sobra-nie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257).
9. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 14.02.2024) // Sobra-nie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).
10. Ugolovnyj kodeks Rossijskoj Federacii ot 13.06.1996. № 32-FZ (s posl. izm. i dop.) // So-branie Zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699).