

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: КОРРЕЛЯЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2022-0-2-76-84>

Злоупотребление правом активно исследуется отечественными учеными. Но многообразие работ так и не привело к исчерпывающему нормативно-правовому регулированию данного явления и единообразному решению споров, касающихся злоупотребления правом. Наиболее острой является проблема правового регулирования недопущения злоупотребления правом в трудовых отношениях. Данная проблема недостаточно проработана с научной точки зрения. В трудовом законодательстве вообще нет соответствующих норм, в связи с чем нормы гражданского законодательства применяются по аналогии. Вместе с тем суды сформировали обширную практику признания формально законных действий работников и работодателей недобросовестными и нарушающими принцип недопустимости злоупотребления правом. Таким образом, актуальность настоящей работы заключается в попытке восполнить пробелы трудового законодательства на основе изучения судебной практики. Предметом работы выступают случаи, когда в трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношениями сторонами недобросовестно используют свои права. Цель данной работы заключается в выявлении на основе анализа судебной практики случаев, признаваемых злоупотреблением правом в трудовых отношениях. Научная новизна выражается в сформулированных предложениях по внесению изменений в Трудовой кодекс РФ в части закрепления в нем понятия и содержания термина «злоупотребление правом в трудовых отношениях». Исследование проводилось на основе методов сравнительного анализа и синтеза, структурно-функционального анализа, формально-юридического анализа, а также общенаучных методов познания. В результате проведенного исследования установлено, что суды признают злоупотреблением правом со стороны работника случаи, когда он: скрывает временную нетрудоспособность или членство в профсоюзе с целью оспорить увольнение по инициативе работодателя, скрывает инвалидность с целью потребовать в дальнейшем компенсацию за переработку, требует предоставить отпуск по уходу за ребенком, чтобы избежать увольнения за виновные действия, представляет работодателю подложное заявление об увольнении. К случаям злоупотребления правом со стороны работодателя суды относят: заполнение вакансий перед проведением процедуры сокращения работников, необоснованное применение к работнику нескольких взысканий в течение короткого промежутка времени, а также включение в дополнительное соглашение к трудовому договору слишком высокой компенсации за его расторжение. В завершение работы предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ ст. 22.4, в которой было бы закреплено понятие и содержание злоупотребления правом в трудовых отношениях. Представляется, что предлагаемые нововведения способствовали бы устранению правовой неопределенности при юридической квалификации действия (бездействия) работодателя и работника как злоупотребления правом. Материалы настоящей статьи могут быть использованы для дальнейших научных исследований и совершенствования законодательства в указанной сфере.

**ЛЮТАРЕВИЧ-ГЕФТЕР
Юлия Александровна**

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса, публично-правовой деятельности и организации службы судебных приставов Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России) (г. Москва)

gefter.84@list.ru

**Злоупотребление правом
в трудовом правоотношении;
недобросовестность работника;
недобросовестность
работодателя**

Yulia A. LYUTAREVICH-GEFTER

Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor, Department of
Civil Procedure, Public Law Activity
and Organization of the Bailiff
Service, All-Russian State University
of Justice (Moscow)
gefter.84@list.ru

**Abuse of the right in labor
relations;
dishonesty of the employee;
dishonesty of the employer**

**ABUSE OF THE RIGHT IN LABOR RELATIONS:
CORRELATION OF LEGISLATION AND JUDICIAL PRACTICE**

Abuse of the right is actively investigated by domestic scientists. But the variety of works has not led to a comprehensive legal regulation of this phenomenon and a uniform resolution of disputes relating to the abuse of law. The most acute is the problem of legal regulation of preventing the abuse of the right in labor relations. This problem has not been sufficiently studied from a scientific point of view. In labor legislation, there are no relevant norms at all, and therefore the norms of civil law are applied by analogy. At the same time the courts have formed an extensive practice of recognizing the formally legal actions of employees and employers as dishonest and violating the principle of inadmissibility of abuse of the right. Thus, the relevance of this work lies in an attempt to fill the gaps in labor legislation based on the study of judicial practice. The subject of the work is cases when the parties in labor relations use their rights in bad faith. The purpose of this work is to identify, based on the analysis of judicial practice, cases recognized as abuse of the right in labor relations. Scientific novelty is expressed in the formulated proposals for amending the Labor Code of the Russian Federation in terms of fixing in it the concept and content of the term "abuse of the right in labor relations". The study was conducted on the basis of methods of comparative analysis and synthesis, structural and functional analysis, formal legal analysis, as well as general scientific methods of cognition. As a result of the study, it was found that the courts recognize as abuse of the right on the part of the employee cases when he: hides temporary disability or membership in a trade union in order to challenge the dismissal at the initiative of the employer, hides disability in order to demand further compensation for processing, demands to provide leave for care for a child, in order to avoid dismissal for guilty actions, submits a false letter of resignation to the employer. The cases of abuse of the right by the employer include: filling vacancies before the procedure for reducing employees, unreasonable application of several penalties to the employee within a short period of time, as well as the inclusion in the supplementary agreement to the employment contract of too high compensation for its termination. At the end of the work, it is proposed to supplement the Labor Code of the Russian Federation with Article 22.4, in which the concept and content of the abuse of the right in labor relations would be fixed. It seems that the proposed innovations would help eliminate legal uncertainty in the legal qualification of the action (inaction) of the employer and employee as an abuse of the right. The materials of this article can be used for further scientific research and improvement of legislation in this area.

Злоупотребление правом как правовая категория активно исследуется отечественными учеными. Но многообразие созданных работ и изложенных точек зрения пока не привело к созданию единой научной концепции, исчерпывающему нормативно-правовому регулированию данного явления и единообразному решению споров, касающихся злоупотребления правом. Более того, как указывает, например, С. В. Мусарский, с 2003 по 2012 г. было написано более 80 диссертаций, посвященных различным проблемам, связанным со злоупотреблением правом. Однако, по мнению ученого, фактически в работах отсутствует глубокий практический анализ, в связи с чем ни один из авторов не приобрел широкую известность и авторитет [1, с. 86–87]. К выводу об отсутствии единства мнений относительно природы правоотношений, признаков и форм злоупотребления правом приходит и Т. В. Дерюгина [2, с. 119].

Другая проблема заключается в том, что в юридической науке термин «злоупотребление правом» исследуется в первую очередь применительно к гражданско-правовым отношениям. Так, например, С. Д. Радченко подробно рассматривает злоупотребление правом в корпоративных отношениях и в денежных обязательствах [3, с. 130–192]. Такое внимание к злоупотреблению правом со стороны ученых-цивилистов не случайно, ведь рассматриваемое понятие закреплено именно в Гражданском кодексе РФ (далее – ГК РФ).

Так, под злоупотреблением правом понимают 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 (п. 1 ст. 10 ГК РФ). Злоупотребление правом недопустимо и влечет правовое последствие в виде

отказа лицу, допустившему злоупотребление, в защите принадлежащего ему права, т.е., по сути, отказ в удовлетворении исковых требований (п. 2 ст. 10 ГК РФ).

Как справедливо указывает О. Н. Бармина, злоупотребление правом маскируется под правомерное поведение, поэтому такое злоупотребление следует квалифицировать как посягательство на принципы права [4, с. 9]. При этом Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ рассматривают саму недопустимость злоупотребления правом как общеправовой принцип, т.е. принцип, присущий всем отраслям права [5; 6]. Такой подход представляется абсолютно верным, ведь в результате злоупотребления правом могут быть нарушены как частные, так и публичные интересы. А значит, данный принцип касается всей системы права.

Как уже указывалось выше, в исследовании злоупотребления правом можно выделить две основные проблемы: противоречивость позиций авторов и нацеленность большинства работ на изучение данного явления в контексте гражданско-правовых отношений, в то время как недопустимость злоупотребления правом следует рассматривать как общеправовой принцип.

Вопросы реализации принципа недопустимости злоупотребления правом в отношениях между работником и работодателем впервые были исследованы на уровне кандидатской диссертации Е. М. Офман [7]. Также существуют отдельные монографии, затрагивающие злоупотребление правом, в том числе в трудовых отношениях [8, с. 76–109].

Вместе с тем очевидна недостаточная научная проработанность вопросов злоупотребления правом в трудовых отношениях. Эта проблема усугубляется отсутствием соответствующего правового регулирования в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ использует термин «злоупотребление» исключительно в контексте задачи и полномочия Федеральной инспекции труда по информированию компетентных органов о злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства (ст. 355, 356). Термин «злоупотребление правом» не определен в ТК РФ, его возможное содержание также не закреплено. Вместе с тем в последние годы суды при рассмотрении конкретных дел сформировали обширную практику признания формально законных действий сторон трудовых отношений недобросовестными и нарушающими принцип недопустимости злоупотребления правом. Вследствие изложенного представляется целесообразным обратиться к исследованию судебной практики с целью установить случаи, которые суды признают злоупотреблением правом со стороны работника и со стороны работодателя.

Таким образом, актуальность настоящей работы заключается в попытке восполнить пробелы трудо-

вого законодательства на основе анализа судебной практики. Научная новизна выражается в сформулированных предложениях по внесению изменений в ТК РФ в части закрепления в нем понятия и содержания термина «злоупотребление правом в трудовых отношениях».

В первую очередь в статье будут рассмотрены случаи, которые суды признают злоупотреблением правом со стороны работников, затем случаи, признаваемые злоупотреблением со стороны работодателей. В заключение будут сделаны предложения по совершенствованию ТК РФ на основе проведенного анализа.

Злоупотребление правом со стороны работников. Несмотря на отсутствие в ТК РФ соответствующих норм, на уровне Верховного Суда РФ сформирован перечень случаев, признаваемых злоупотреблением правом со стороны работников [6]. В частности, недопустимо сокрытие работником:

- временной нетрудоспособности на день увольнения с работы по инициативе работодателя;
- членства в профессиональном союзе или замещения руководящей должности в нем, если от этого зависит соблюдение процедуры расторжения трудового договора.

Если суд установит факт злоупотребления правом со стороны работника, ему будет отказано в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Таким образом, Верховный Суд РФ признал вышеуказанные действия работников недобросовестными и пришел к выводу, что в таких ситуациях следует отказывать работникам в удовлетворении требования о восстановлении на работе со ссылкой на злоупотребление правом.

Ориентируясь на позицию Верховного Суда РФ, нижестоящие судебные инстанции сформировали обширную практику признания формально законных действий работников недобросовестными. В частности, суды приходили к выводу, что работник допустил злоупотребление правом в случаях, когда работник не сообщил работодателю о своей болезни в день увольнения по инициативе работодателя или же оформил листок временной нетрудоспособности после окончания рабочего дня.

Например, в одном деле работник ознакомился с приказом об увольнении за прогул, но затем решил схитрить и вечером того же дня обратился в медицинскую организацию, где ему открыли больничный лист. Впоследствии бывший работник подал иск о признании увольнения незаконным и оплате времени вынужденного прогула в связи с тем, что

увольнение по инициативе работодателя было произведено в период временной нетрудоспособности работника, что прямо запрещено ч. 6 ст. 81 ТК РФ. Суды были единодушны в своем мнении и отказали работнику в удовлетворении исковых требований. При этом Московский городской суд отметил, что в действиях работника усматривается злоупотребление правом [9]. Оно заключалось в том, что с утра работник был здоров и подписал документы, касающиеся его увольнения, а последующее обращение к врачу – это лишь попытка искусственно создать ситуацию, при которой увольнение незаконно.

В другом деле директора увольняли по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, т.е. в связи с принятием собственником имущества организации или иным уполномоченным лицом решения о расторжении трудового договора с руководителем организации. В день увольнения директор почувствовал себя плохо и обратился в больницу, где ему оформили листок временной нетрудоспособности. В дальнейшем экс-директор просил суд восстановить его в должности, так как на день увольнения по инициативе работодателя он был нетрудоспособен. Суды отказали в удовлетворении заявленного требования, в том числе со ссылкой на злоупотребление правом, отметив, что истец «фактически пробыл на рабочем месте весь день, решая рабочие вопросы, проводя совещания, давая интервью журналистам, получив трудовую книжку и выплаты из бухгалтерии, никаких заявлений о нахождении на больничном листе не делал, работодателя не уведомлял, в обеденное время обратился к врачу, открыл больничный и вновь вернулся на рабочее место, где был до окончания рабочего дня» [10].

Вышеприведенные судебные решения не единичны. Аналогичные правовые позиции изложены и во многих других судебных актах [11].

Необходимо отметить, что, по мнению судов, работник не скрывал факт временной нетрудоспособности на день увольнения по инициативе работодателя, а значит, не злоупотреблял правом в случаях, когда, например:

- работник на акте об отказе давать объяснение по факту отсутствия на работе написал, что ему выдан больничный лист [12];

- в судебном заседании было установлено, что работник по телефону проинформировал своего непосредственного руководителя и сотрудника отдела кадров о том, что ему выдан листок временной нетрудоспособности [13].

Таким образом, важно, чтобы работодатель был уведомлен о нетрудоспособности работника до того, как последний подпишет документы об увольнении и с ним будет произведен окончательный расчет. При этом в качестве доказательств добросовестности действий работника суды принимают практически

любые факты уведомления работодателя о болезни: по телефону, в мессенджерах, посредством фиксации данного обстоятельства во внутренних документах.

Следуя позиции Верховного Суда РФ, изложенной в п. 27 Постановления [6], суды признают злоупотреблением правом сокрытие работником членства в профессиональном союзе или же вступление в фиктивную профсоюзную организацию.

Например, в одном деле работник полагал, что его увольнение незаконно, так как он был членом профсоюзной организации, а работодатель не запросил ее мотивированное мнение при сокращении работника, как того требует ч. 2 ст. 82 ТК РФ. В своих возражениях работодатель указал, что не знал о членстве экс-работника в профсоюзе. В подтверждение своей позиции работодатель представил расчетные листки, из которых следовало, что членские взносы из зарплаты работника не удерживали. Суд отказал бывшему работнику в удовлетворении исковых требований со ссылкой на злоупотребление правом [14].

Тверской областной суд при рассмотрении аналогичного спора пошел в своих рассуждениях еще дальше и указал, что работник не сообщил работодателю адрес местонахождения первичной профсоюзной организации, и таким образом, сокрыл информацию, необходимую для запроса ее мотивированного мнения, а значит, злоупотребил правом. Факт того, что работник сообщил работодателю реквизиты для удержания из зарплаты членских взносов, не имеет правового значения [15].

Еще в одном деле работники, которым грозило сокращение, проявили изобретательность и создали собственную первичную профсоюзную организацию, уведомив о данном факте работодателя. Работодатель не запросил мотивированное мнение этой организации, и один из уволенных по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работников подал иск о восстановлении на работе. Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что первичная профсоюзная организация не занималась защитой работников, так как не было доказательств ее фактической деятельности. Таким образом, бывший работник создал искусственную ситуацию для оспаривания действий работодателя, т.е. злоупотребил правом [16].

Таким образом, можно сделать вывод, что под сокрытием факта членства в профессиональном союзе суды понимают не только умалчивание о вступлении в данную организацию, но и несообщение адреса ее местонахождения для официальной переписки. Кроме того, к злоупотреблению правом можно отнести и создание фиктивной профсоюзной организации, которая не осуществляет деятельность по защите прав и интересов работников.

Были случаи, когда суды признавали злоупотреблением правом со стороны работников дейс-

твия, не перечисленные в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ [6]. Хотя такие дела нельзя назвать массовыми, на них также следует обратить внимание.

Например, в одном деле работник потребовал предоставить ему отпуск по уходу за ребенком, чтобы избежать увольнения за грубое нарушение правил охраны труда (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом супруга работника специально прервала свой отпуск по уходу за ребенком, дабы соответствующее право возникло у ее мужа. Работодатель все же применил к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Суд признал увольнение законным, отметив, что экс-работник злоупотребил правом, ведь его действия были нацелены на то, чтобы избежать дисциплинарной ответственности, а уход за ребенком – только предлог [17].

В другом деле работник подал работодателю написанное ранее заявление об увольнении по собственному желанию. Работника уволили, а он пошел в суд с требованием признать расторжение трудового договора незаконным, так как заявление писал не сам работник, а иное лицо. Данный факт подтвердила почерковедческая экспертиза. Суд усмотрел в действиях работника злоупотребление правом. Ведь работник лично принес работодателю подложное заявление и расписался в документах об увольнении [18].

Также суды признают злоупотреблением правом ситуации, когда работники не сообщают о наличии у них инвалидности, а впоследствии требуют компенсаций за неиспользованные дни отпусков и переработки, так как инвалиду по закону положен удлиненный отпуск и сокращенное рабочее время [19].

Еще один случай, рассматриваемый как злоупотребление правом, – ситуация, когда работник долго не получает от бывшего работодателя дубликат трудовой книжки с целью взыскать с экс-работодателя материальный ущерб за как можно более длительный срок в связи с незаконным лишением возможности трудиться в соответствии со ст. 234 ТК РФ [20].

На основании изложенного можно сделать вывод, что суды усматривают в поведении работников злоупотребление правом в ситуациях, когда они используют законное право с неправомерной целью, например, умышленно не сообщают о юридически значимом факте или длительно не забирают важный документ с целью в дальнейшем отсудить у работодателя компенсацию.

Злоупотребление правом со стороны работодателя. Случаи, которые следует расценивать как злоупотребления правом со стороны работодателя, не зафиксированы на уровне постановления Пленума Верховного Суда РФ. Однако Верховный Суд РФ сформировал достаточно обширную практику признания действий работодателей недобросовестными

в случаях, когда они отказывались признать наличие трудовых отношений со ссылкой на то, что никаких кадровых документов не оформлялось. Неоформление письменного трудового договора и иных необходимых документов при фактическом допуске работника к работе уполномоченным лицом является злоупотреблением правом со стороны работодателя как более сильной стороны правоотношения [21]. Указанная позиция была воспринята и нижестоящими судами [22].

Также, по мнению судов, работодатели часто злоупотребляют правом, проводя сокращение работников. В частности, в случае, когда сокращение мнимое, осуществляемое с единственной целью – избавиться от негодного работника. В этой ситуации работник подлежит восстановлению в должности со ссылкой на злоупотребление правом со стороны работодателя, несмотря на то, что процедура увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ формально соблюдена [23]. Кроме того, суды признают злоупотреблением правом перевод штатных работников на вакантные ставки непосредственно перед сокращением с целью не исследовать преимущественное право на оставление на работе и не предлагать вакансии тем работникам, которых заранее решено уволить [24; 25].

Также суды усматривают злоупотребление правом со стороны работодателя в ситуации, когда он в течение короткого промежутка времени многократно привлекает работника к дисциплинарной ответственности с целью вынудить работника уволиться самостоятельно или уволить его за виновные действия. Так в одном деле за период с 16 июля по 14 октября работодатель применил к работнику семь дисциплинарных взысканий, в том числе в виде увольнения. Суд указал, что такие действия: «свидетельствуют о намеренном увольнении истца с работы за неоднократное неисполнение должностных обязанностей и злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны трудовых правоотношений» [26]. В другом аналогичном споре суд признал злоупотреблением правом объявление работнику четырех выговоров и увольнения в течение трех месяцев [27].

Кроме того, есть случаи, когда злоупотреблением правом признают необоснованно высокий размер компенсации при увольнении, указанный в дополнительном соглашении к трудовому договору, при условии, что локальные нормативные акты не предусматривают таких компенсаций. Так, Мосгорсуд указал, что: «Несоразмерно высокое выходное пособие следует расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации» [28]. Данная позиция представляется абсолютно верной. Недобросовест-

ные топ-менеджеры нередко используют свои полномочия во вред собственнику имущества организации. Один из таких способов как раз и заключается в указании необоснованно высокого размера компенсации при увольнении работника по любому основанию. Таким способом фактически осуществляется вывод денег из организации через зарплату.

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что суды не только осуществляют формально-юридическую оценку представленных доказательств, но и изучают фактические обстоятельства каждого дела, в результате чего все чаще выявляют злоупотребление правом в действиях работодателя.

В результате проведенного в статье анализа судебной практики предлагается внести в ТК РФ следующие дополнения:

1) ч. 2 ст. 21 ТК РФ дополнить обязанностью работника использовать свои права добросовестно, не допускать злоупотребления правом;

2) ч. 2 ст. 22 ТК РФ дополнить обязанностью работодателя использовать свои права добросовестно, не допускать злоупотребления правом;

3) дополнить ТК РФ ст. 22.4 следующего содержания: «Не допускается злоупотребление правом в трудовых отношениях, то есть умышленные недобросовестные действия (бездействие) стороны трудового правоотношения при реализации трудовых прав.

Злоупотребление правом со стороны работника может включать в себя:

умышленное сокрытие информации, от которой зависит исполнение работодателем предусмотренной законом обязанности (например, сокрытие факта временной нетрудоспособности на день увольнения по инициативе работодателя, сокрытие факта членства в профсоюзной организации или руководства профсоюзной организацией, если от этого зависит соблюдение работодателем процедуры расторжения трудового договора, сокрытие наличия инвалидности I или II группы с целью в дальнейшем потребовать от работодателя компенсацию за переработку, сокрытие документов, подтверждающих наличие преимущественного права на оставление на работе, с целью оспорить в дальнейшем расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса);

иное умышленное недобросовестное использование права с целью уклонения от ответственности или воспрепятствованию работодателю в осуществлении его прав (например, требование предоставить отпуск, когда его предоставление не зависит от усмотрения работодателя, с целью избежать привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, создание фиктивной первичной профсоюзной организации в целях затруднения увольнения по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса, открытие листка временной нетрудоспособности по окончании того рабочего дня, в который работник был уволен по инициативе работодателя).

Злоупотребление правом со стороны работодателя может включать в себя:

умышленные недобросовестные действия с целью обойти установленные настоящим Кодексом требования к процедуре расторжения трудового договора или создать искусственную ситуацию, дающую основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (например, замещение вакантных должностей перед началом процедуры сокращения численности или штата работников с целью уклонения от обязанности исследовать преимущественное право на оставление на работе или предлагать вакантные должности, необоснованное применение к работнику нескольких дисциплинарных взысканий в течение непродолжительного периода времени с целью вынудить работника расторгнуть трудовой договор по своей инициативе или уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса);

иное умышленное недобросовестное использование права с целью причинить ущерб имуществу организации или получить неосновательное обогащение (например, установление руководителем организации самому себе или иным работникам необоснованно высокого размера выходного пособия, нарушающего законные интересы собственника имущества организации).

В случае несоблюдения требований, предусмотренных ч. 1, 2, 3 настоящей статьи, суд с учетом характера и последствий допущенного злоупотребления отказывает лицу в защите принадлежащего ему права полностью или частично».

Пристатейный библиографический список

1. *Мусарский С. В.* Основные взгляды на сущность злоупотребления правом в зарубежном и отечественном гражданском праве. М. : Зерцало-М, 2021.
2. *Дерюгина Т. В.* Правовая сущность злоупотребления субъективным гражданским правом : проблемы теории и практики : монография. М. : Книгодел, 2019.
3. *Радченко С. Д.* Злоупотребление правом в гражданском праве России. М. : Волтерс Клувер, 2010.
4. *Бармина О. Н.* Злоупотребление правом. Киров : Радуга-ПРЕСС, 2015.

5. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2005. № 3.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
7. *Офман Е. М.* Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006.
8. Злоупотребление правом : многообразие мнений в междисциплинарном исследовании : монография / под ред. Н. И. Минкиной. Барнаул : Изд-во ААЭП, 2015.
9. Апелляционное определение Мосгорсуда от 12 мая 2017 г. по делу № 33-17641/2017 // Мосгорсуд : сайт. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/219566b4-9e86-4b10-9c59-1-e861a69ad8c?caseNumber=33-17641/2017> (дата обращения: 16.02.2022).
10. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 декабря 2021 г. по делу № 88-21864/2021 // Восьмой кассационный суд общей юрисдикции : сайт. URL: https://8kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=18289052&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1 (дата обращения: 16.02.2022).
11. Апелляционное определение Мосгорсуда от 24 сентября 2019 г. по делу № 4г/3-10405/2019 // Мосгорсуд : сайт. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/cassation-civil/details/f4d7250b-91c7-4ec2-a4f1-d15642f7fc63?claimNumber=4г-10405/2019&docsRangeDateFrom=24.09.2019&docsRangeDateTo=24.09.2019&formType=fullForm> (дата обращения: 16.02.2022).
12. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 4 августа 2016 г. по делу № 33-13477/2016 // СПС «Гарант».
13. Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 2 августа 2016 г. № 33-2348/2016 // СПС «КонсультантПлюс».
14. Решение Советского районного суда г. Красноярска от 2 февраля 2017 г. по делу № 2-2704/2017 // Советский районный суд г. Красноярска : сайт. URL: https://sovetskrk.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=189248336&case_uid=274e2678-8970-44b2-98d7-f39b561155aa&delo_id=1540005 (дата обращения: 16.02.2022).
15. Апелляционное определение Тверского областного суда от 4 марта 2020 г. по делу № 33-747/2020 // Тверской областной суд : сайт. URL: https://oblsudtwr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=3&name_op=case&case_id=9868345&case_uid=d19f6403-8753-47f4-8a1a-a0cc57fdcf8b&delo_id=5&new=5 (дата обращения: 16.02.2022).
16. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 19 марта 2019 г. по делу № 33-4733/2019 // Ростовский областной суд : сайт. URL: https://oblsudros.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=15221691&case_uid=0a0f74a8-34e3-4729-8ea7-c3affbd54ae1&result=1&delo_id=5&new=5 (дата обращения: 16.02.2022).
17. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 18 октября 2016 г. по делу № 33-12828/2016 // ГАС «Правосудие» : сайт. URL: <https://bsr.sudrf.ru/biggs/portal.html> (дата обращения: 16.02.2022).
18. Решение Химкинского городского суда Московской области от 4 апреля 2017 г. по делу № 2-1210/2017 // Химкинский городской суд Московской области : сайт. URL: https://himki-mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=313985914&case_uid=04cc482c-00d3-4719-92b7-e094adb1cf77&delo_id=1540005 (дата обращения: 16.02.2022).
19. Решение Ингодинского районного суда г. Читы от 9 апреля 2018 г. по делу № 2-612/2018 // ГАС «Правосудие» : сайт. URL: <https://bsr.sudrf.ru/biggs/portal.html> (дата обращения: 16.02.2022).
20. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23 декабря 2021 г. по делу № 88-30056/2021 // СПС «КонсультантПлюс».
21. Определение Верховного Суда РФ от 15 апреля 2019 г. № 81-КГ19-1 // СПС «КонсультантПлюс».
22. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19 августа 2021 г. № 88-17231/2021 // СПС «КонсультантПлюс».
23. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 26 февраля 2021 г. по делу № 33-449/2021 // Владимирский областной суд : сайт. URL: https://oblsudwld.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=8764912&case_uid=81409b06-2e87-4ffe-8e5a-0942-dc961e7a&delo_id=5&new=5 (дата обращения: 16.02.2022).
24. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 июня 2021 г. по делу № 8г-6913/2021 // СПС «КонсультантПлюс».
25. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19 ноября 2020 г. № 88-17077/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

25. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 28 октября 2021 г. № 88-6464/2021 // СПС «КонсультантПлюс».
27. Решение Подольского городского суда Московской области от 14 мая 2019 г. по делу № 2-2403/2019 // Подольский городской суд : сайт. URL: https://podolsky--mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=294256590&case_uid=b15075b7-f326-4cb6-91fc-d6e82960b925&delo_id=1540005 (дата обращения: 16.02.2022).
28. Апелляционное определение Мосгорсуда от 10 марта 2016 г. № 33-4820/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

References

1. *Musarskii S. V.* Basic Views on the Essence of the Abuse of Law in Foreign and Domestic Civil Law. Moscow: Zertsalo-M, 2021.
2. *Deriugina T. V.* Legal Essence of Abuse of Subjective Civil Law: Problems of Theory and Practice: Monograph. Moscow: Knigodel, 2019.
3. *Radchenko S. D.* Abuse of the Right in Civil Law of Russia. Moscow: Wolters Kluwer, 2010.
4. *Barmina O. N.* Abuse of the Right. Kirov: Raduga-Press, 2015.
5. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of 15 March 2005 No. 3-P. *Bulletin of the Constitutional Court of the Russian Federation*. 2005. No. 3.
6. Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of 17 March 2004 No. 2. *Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation*. 2004. No. 6.
7. *Ofman E. M.* Abuse of the Right by the Subjects of Labor Relations: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Yekaterinburg, 2006.
8. *Minkin N. I. (ed.)*. Abuse of the Right: Diversity of Opinions in an Interdisciplinary Study: Monograph. Barnaul: AAEP Publishing House, 2015.
9. Appeal Ruling of the Moscow City Court of 12 May 2017 No. 33-17641/2017. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/219566b4-9e86-4b10-9c59-1e861a69ad8c?caseNumber=33-17641/2017> (date of the application: 16.02.2022).
10. Ruling of the Eighth Court of Cassation of General Jurisdiction of 9 December 2021 No. 88-21864/2021. URL: https://8kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=18289052&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1 (date of the application: 16.02.2022).
11. Appeal Ruling of the Moscow City Court of 24 September 2019 No. 4g/3-10405/2019. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/cassation-civil/details/f4d7250b-91c7-4ec2-a4f1-d15642f7fc63?claimNumber=4y-10405/2019&docsRangeDateFrom=24.09.2019&docsRangeDateTo=24.09.2019&formType=fullForm> (date of the application: 16.02.2022).
12. Appeal Ruling of the Rostov Regional Court of 4 August 2016 No. 33-13477/2016 (SPS “Garant”).
13. Appeal Ruling of the Supreme Court of the Republic of Khakassia of 2 August 2016 No. 33-2348/2016 (SPS “ConsultantPlus”).
14. Decision of the Sovetsky District Court of Krasnoyarsk of 2 February 2017 No. 2-2704/2017. URL: https://sovetsk--krk.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=189248336&case_uid=274e2678-8970-44b2-98d7-f39b561155aa&delo_id=1540005 (date of the application: 16.02.2022).
15. Appeal Ruling of the Tverskoy Regional Court of 4 March 2020 No. 33-747/2020. URL: https://oblsud--twr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=3&name_op=case&case_id=9868345&case_uid=d19f6403-8753-47f4-8a1a-a0cc57fd8b&delo_id=5&new=5 (date of the application: 16.02.2022).
16. Appeal Ruling of the Rostov Regional Court of 19 March 2019 No. 33-4733/2019. URL: https://oblsud--twr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=3&name_op=case&case_id=9868345&case_uid=d19f6403-8753-47f4-8a1a-a0cc57fd8b&delo_id=5&new=5 (date of the application: 16.02.2022).
17. Appeal Ruling of the Nizhny Novgorod Regional Court of 18 November 2016 No. 33-12828/2016. URL: <https://bsr.sudrf.ru/bigsp/portal.html> (date of the application: 16.02.2022).
18. Decision of the Khimki City Court of the Moscow Region of 4 April 2017 No. 2-1210/2017. URL: https://himki--mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=313985914&case_uid=04cc482c-00d3-4719-92b7-e094adb1cf77&delo_id=1540005 (date of the application: 16.02.2022).
19. Decision of the Ingodinsky District Court of Chita of 9 April 2018 in case No. 2-612/2018. URL: <https://bsr.sudrf.ru/bigsp/portal.html> (date of the application: 16.02.2022).
20. Ruling of the Second Court of Cassation of General Jurisdiction of 23 December 2021 No. 88-30056/2021 (SPS “ConsultantPlus”).

21. Ruling of the Supreme Court of the Russian Federation of 15 April 2019 No. 81-KG19-1 (SPS "ConsultantPlus").
22. Ruling of the Second Court of Cassation of General Jurisdiction of 19 August 2021 No. 88-17231/2021 (SPS "ConsultantPlus").
23. Appeal Ruling of the Vladimir Regional Court of 26 February 2021 No. 33-449/2021. URL: https://oblsud--wld.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=8764912&case_uid=81409b06-2e87-4ffe-8e5a-0942dc961e7a&delo_id=5&new=5 (date of the application: 16.02.2022).
24. Ruling of the Seventh Court of Cassation of General Jurisdiction of 10 June 2021 No. 8g-6913/2021 (SPS "ConsultantPlus").
25. Ruling of the Seventh Court of Cassation of General Jurisdiction of 19 November 2020 No. 88-17077/2020 (SPS "ConsultantPlus").
26. Ruling of the Ninth Cassation Court of General Jurisdiction of 28 October 2021 No. 88-6464/2021 (SPS "ConsultantPlus").
27. Decision of the Podolsky City Court of the Moscow Region of 14 May 2019 No. 2-2403/2019. URL: https://podolsky--mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=294256590&case_uid=b15075b7-f326-4cb6-91fc-d6e82960b925&delo_id=1540005 (date of the application: 16.02.2022).
28. Appeal Ruling of the Moscow City Court of 10 March 2016 No. 33-4820/2016 (SPS "ConsultantPlus").