



Термин «злоупотребление правом» известен каждому юристу. Однако что понимается под ним на практике, знают далеко не все. А между тем, если суд установит, что лицо злоупотребило правом, он может отказать ему в защите полностью или частично, а также применить другие не менее жесткие меры.

Злоупотребление правом (злоупотребление гражданскими правами), статья 10 ГК РФ устанавливает недопустимость действий граждан и юридических лиц, осуществляемых исключительно с намерением причинить вред другому лицу, а также злоупотребление правом в иных формах. Не допускается использование гражданских прав в целях ограничения конкуренции, а также злоупотребление доминирующим положением на рынке.

Условно все случаи злоупотребления делятся на две группы: злоупотребление материальным и процессуальными правами.

Злоупотребить материальным правом можно следующими способами:

- шиканой, т.е. использованием права с единственной целью причинить вред другому лицу (абз. 1 п. 1 ст. 10 ГК РФ);
- действиями в обход закона (абз. 1 п. 1 ст. 10 ГК РФ); ограничением конкуренции и злоупотреблением доминирующим положением на рынке (абз. 2 п. 1 ст. 10 ГК РФ);
- злоупотреблением правом в форме бездействия (этот способ признается судебной практикой);
- иным заведомо недобросовестным осуществлением гражданских прав (абз. 1 п. 1 ст. 10 ГК РФ), например, распоряжением правом незаконными средствами.

Способы злоупотребления процессуальными правами могут быть следующими:

- подача иска исключительно с целью приостановить рассмотрение другого дела;
- хитрости при направлении документов или заявлении возражений;
- обжалование судебных актов, которые не подлежат обжалованию, и др.

Характерными признаками злоупотребления правом являются следующие:

1. Использование управомоченным лицом субъективного права в противоречии с его социальным назначением;
2. Превышение пределов дозволенного позитивным (писаным) правом осуществления своих правомочий;
3. Осуществление правомочий с незаконной целью, в недозволённых формах или незаконными средствами;
4. Нарушение охраняемых законом общественных, государственных и частных интересов, выраженное в игнорировании законных прав и интересов других лиц;
5. Совершение нарушений в рамках дозволенного общего типа поведения;
6. Совершение действий с исключительным намерением причинить вред или без такового, но объективно причиняющее вред другому лицу.

Таким образом, в соответствии со ст. 10 ГК РФ злоупотребление правом может быть квалифицировано любое заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав.

К последствиям злоупотребления правом закон относит полный или частичный отказ суда в защите права, а также иные меры, предусмотренные законом. Представляется, что указание на иные меры, связано с тем, что обращение в суд с целью защитить свои права не является единственным применяемым способом.

Способы защиты права установлены ст. 12 ГК РФ. К таковым закон относит:

- признание права;
- восстановление положения, существовавшего до нарушения права, и пресечения действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения;
- признание оспоримой сделки недействительной и применения последствий ее недействительности, применения последствий недействительности ничтожной сделки;
- признание недействительным решения собрания;
- признание недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления; самозащиты права;
- присуждения к исполнению обязанности в натуре;
- возмещение убытков; взыскание неустойки;
- компенсация морального вреда прекращения или изменения правоотношения;
- неприменение судом акта государственного органа или органа местного самоуправления, противоречащего закону.

Список, установленный законом, исчерпывающим не является. К способам могут быть отнесены иные меры, установленные законодательством. Так законом установлено, что если злоупотребление правом повлекло нарушение прав другого лица, то такое лицо вправе требовать возмещение причиненных ему этим убытков по правилам ст. 1064 ГК РФ.

Злоупотребление правом в трудовых отношениях:

1. Увольнения по инициативе работодателя, связанные не с работой, а с личностью работника: частыми болезнями работника или его детей, отсутствием на работе по причине необходимости ухода за инвалидами и престарелыми членами семьи, активным участием в деятельности профорганизации, беременностью и т.д.;
2. Отказ выборного органа профсоюзной организации на увольнение работника по инициативе работодателя в случаях, не связанных с профсоюзной деятельностью работника или его активной и справедливой критикой работы администрации организации, а порожденных только субъективными обстоятельствами и (или) негативными отношениями, сложившимися у профоргана с руководителем организации;
3. Отказ от учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, при увольнении работника по инициативе работодателя с целью облегчения процедуры прекращения трудовых отношений;
4. Увольнение работника без выяснения причин его долговременного отсутствия на работе с целью облегчения процедуры прекращения трудовых отношений;
5. Соккрытие работником информации о медицинских противопоказаниях или решениях суда, препятствующих ему заниматься определенной деятельностью или выполнять конкретные работы, с целью трудоустройства на запрещенную ему должность (профессию);
6. Неполучение работником трудовой книжки при увольнении (до момента получения об этом уведомления от работодателя) с целью максимального увеличения компенсации в виде возмещения заработка за якобы препятствование работодателем трудоустройству на новое место работы путем несвоевременной выдачи работнику трудовой книжки;
7. Всемерное затягивание работником судебного процесса о восстановлении его на работе путем систематического затребования от работодателя документов, связанных с работой, или провоцирование переноса судебных заседаний по якобы уважительным причинам с целью увеличения срока оплаты вынужденного прогула;

8. Несвоевременное получение работником исполнительного листа о немедленном восстановлении на работе с целью получения возмещения потери в зарплате якобы в связи с несвоевременным выполнением работодателем решения суда о восстановлении на работе;
9. Неоднократное заключение работодателем срочного трудового договора с работником по надуманным и неизвестным работнику причинам типа предполагаемой реорганизации или ликвидации организации.