

УДК 349.2

**УВЕДОМИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ***Л.С. Кириллова***Аннотация**

Статья посвящена общей характеристике уведомительных процедур в трудовом праве и их роли в процессе осуществления права. Описаны требования, предъявляемые к уведомительным процедурам относительно сроков их проведения, формы и содержания уведомительных актов, а также показаны некоторые существующие в этой сфере практические проблемы.

**Ключевые слова:** уведомительная процедура, уведомительный акт.

---

Субъективное право «есть возможность субъекта действовать, но действовать в известных пределах (мера) и известным образом (вид)» [1, с. 249]. «Всякое субъективное право, будучи мерой возможного поведения управомоченного лица, имеет определённые границы как по своему содержанию, так и по характеру осуществления» [2, с. 22]. Таким образом, в самом содержании субъективного права заложено, что субъект при осуществлении своих прав не только воплощает предоставленные ему правомочия, но и соблюдает известные границы, или *пределы осуществления права*.

Законодательное закрепление пределов осуществления права и предписание каждому обязанному лицу осуществлять свои права надлежащим образом есть проявление направленности законодателя на правовую защиту интересов общества, прав и интересов других граждан и организаций, которые могут быть затронуты при осуществлении права управомоченным лицом. Роль пределов осуществления права сводится к установлению границ деятельности субъекта по реализации возможностей, предоставленных ему субъективным правом.

Осуществление большинства субъективных трудовых прав требует соблюдения регламентированного порядка, процедуры. «Наличие процедурных норм в трудовом праве вызвано необходимостью упорядочения воздействия норм материального права на поведение участников трудовых отношений и тесно связанных с ними» [3, с. 9]. Необходимость соблюдения определённой процедуры мы относим к объективным пределам осуществления права (см. [4]). Одним из таких процедурных механизмов можно считать требования трудового законодательства о необходимости совершения действий по уведомлению о каких-либо событиях или действиях, которые уже произошли или произойдут в будущем. Так, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодателю для изменения определённых сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда

необходимо не позднее чем за два месяца уведомить об этом работников в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

В трудовом законодательстве есть и иные примеры уведомлений, предупреждений, извещений, что побудило нас дать анализ указанных явлений и их общую характеристику. На наш взгляд, в ряду процедур в трудовом праве можно выделять уведомительные процедуры, под которыми мы понимаем все действия по уведомлению, предупреждению и извещению. *Уведомительные процедуры в трудовом праве* – деятельность субъекта по передаче информации о наступлении определённых юридических фактов, могущих повлиять на трудовую статус участников правоотношений (ст. 71, 74, 79, 80, 84.1, 123, 180, 214 ТК РФ и др.).

По своей юридической природе уведомительные процедуры представляют собой, во-первых, *часть трудовой процедуры*. В ряде случаев уведомительные действия являются этапом более широких по объёму нормотворческих и правореализующих, в том числе правоприменительных, процедур. Например, в соответствии со ст. 410 ТК РФ о начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупреждён в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней (подобное предупреждение выступает одним из пределов осуществления права на забастовку). В данном случае уведомительные действия не носят самостоятельного характера, а являются частью «общей» процедуры проведения забастовки работниками. В то же время невыполнение возложенной ст. 410 ТК РФ обязанности по предупреждению может привести к признанию всей забастовки незаконной (ч. 3 ст. 413 ТК РФ) и, соответственно, к недостижению желаемого результата правоосуществления.

Уведомительные процедуры можно рассматривать, во-вторых, как *форму осуществления права*. Иногда сторона трудового договора может осуществить своё право только посредством совершения уведомительного акта. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Таким образом, работник осуществляет своё право именно путём уведомления – невыход на работу без предупреждения работодателя может расцениваться как прогул.

В-третьих, уведомительные процедуры могут расцениваться как *трудовая обязанность*. Они являются ярким примером ситуации, когда закрепление пределов осуществления права происходит в форме обязанностей. Например, для указанного ранее случая о возможности работодателя изменить определённые сторонами условия трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) необходимость уведомления работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до указанных изменений является для работодателя обязанностью, которая предписывает надлежащий порядок правоосуществления.

В-четвёртых, уведомительные процедуры представляют собой *правовую гарантию*. Это связано с «гарантийной» функцией пределов осуществления субъективных прав. В соответствии с Конституцией Российской Федерации «осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц» (К, ч. 3 ст. 17). Таким образом, соблюдение пределов

осуществления прав одним субъектом является гарантией осуществления своих прав другими субъектами.

Анализ норм Трудового кодекса РФ привёл нас к выводу, что в качестве правовой гарантии уведомительные процедуры выступают прежде всего в случаях единоличного осуществления субъективных прав работником или работодателем, когда стороне трудового договора не нужно получать согласие другой стороны для осуществления своего права. Но специфика трудовых отношений и необходимость обеспечения баланса интересов сторон трудового договора обуславливают ограничение указанной «свободы» сторон необходимостью заблаговременного предупреждения о своих действиях.

Например, работодателю предоставлена возможность в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор с работниками (см. ч. 1 ст. 71 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и, «для того чтобы не допустить злоупотреблений со стороны работодателя в использовании предоставленных ему законодательством прав и нейтрализовать возможные негативные для работников последствия, законодатель ограничивает хозяйскую власть работодателя необходимостью соблюдения определённых условий и процедуры при осуществлении тех или иных юридически значимых действий» [5, с. 73], в том числе путём установления обязанности по предупреждению работников о мероприятиях, затрагивающих их права. Что касается работодателя, то здесь законодательно закреплённая необходимость его заблаговременного предупреждения (например, о намерении работника уволиться по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) или приостановить работу в порядке защиты своих прав (ст. 142 ТК РФ)) направлена на обеспечение возможности работодателя принять меры по устранению негативных последствий для производственного и трудового процесса, вызванных отсутствием работника.

Внешней формой уведомительных процедур являются уведомительные акты, которые могут быть представлены в форме актов-документов (в ТК РФ они именуются уведомлениями, предупреждениями, извещениями) и актов-действий (когда уведомление подразумевается, но законом не закреплена его письменная форма).

Трудовой кодекс РФ предъявляет требования к уведомительным процедурам относительно сроков проведения. Важность соблюдения сроков уведомления подтверждается Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, п. 24 которого указывает, что в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 82 ТК РФ, является обязательным, работодателю необходимо доказать *соблюдение сроков уведомления*, установленных ч. 1 ст. 82 ТК РФ, и письменной формы уведомления (ПП).

Сроки уведомления могут быть:

а) *простыми*, когда указывается только один временной предел (например, в ст. 123 ТК РФ для совершения уведомительных действий обозначен срок «не позднее чем за две недели до начала отпуска», то есть работодатель должен «держать в голове» только одну дату – начало отпуска);

б) *сложными*, когда временных пределов несколько. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК РФ работодатель имеет право уволить работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания, предупредив его об этом

до истечения срока испытания и не позднее чем за три дня до увольнения. Работодатель, таким образом, должен соблюсти два срока – сам срок предупреждения и срок действия испытания. Подтверждает это и судебная практика. Так, в Определении Алтайского краевого суда от 27 июля 2011 г. по делу № 33-6445-11г. указано, что порядок увольнения работника по ч. 1 ст. 71 ТК РФ предусматривает наличие следующих условий: 1) увольнение должно быть произведено *до истечения испытательного срока*; 2) работник должен быть предупреждён об увольнении в письменной форме *не позднее чем за три дня до увольнения* (ОА).

Законодательством не всегда чётко обозначаются последствия несоблюдения сроков уведомления или невыполнения обязанности по уведомлению. Рассмотрим ст. 79 ТК РФ, согласно которой о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён работодателем в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Возникает вопрос: будет ли работник восстановлен на работе, если он не был уведомлён в установленный трёхдневный срок?

С одной стороны, следует признать такое увольнение незаконным, поскольку в данном случае нарушаются и установленная законом процедура прекращения трудового договора, и, соответственно, трудовые права работников. В то же время анализ судебной практики показывает обратное. Так, Санкт-Петербургский городской суд в Определении от 23 мая 2012 г. № 33-6551/2012 заявил, что, «оценив в совокупности исследованные по делу доказательства... суд обоснованно пришёл к выводу, что при увольнении П. Ю. она в нарушение положений ст. 79 ТК РФ не была своевременно, надлежаще (в письменной форме) предупреждена ответчиком о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия, указав, что *данное нарушение не является основанием к удовлетворению заявленных требований о признании увольнения незаконным* (выделено нами. – Л. К.)» (ОС).

Таким образом, тот факт, что работник не был своевременно и надлежащим образом предупреждён о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия, не является основанием для восстановления работника на работе со взысканием заработной платы за время вынужденного прогула, но несоблюдение уведомительной процедуры считается, безусловно, нарушением трудового законодательства, а потому может служить основанием для компенсации причинённого работнику морального вреда. Суд отмечает, что «из содержания ч. 1 ст. 79 ТК РФ во взаимосвязи с положениями ч. 4 ст. 58 ТК РФ следует, что работодатель утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор при наступлении события, с которым связано истечение его срока, только в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора. Если же желание работодателя о прекращении трудового договора высказано до истечения срока трудового договора и приказ об увольнении издан не позднее последнего рабочего дня, то увольнение является правомерным» даже при отсутствии уведомительного акта (ОС).

Иркутский областной суд в Апелляционном определении от 23 января 2013 г. по делу № 33-450/13 указал, что, «поскольку основанием увольнения явилось истечение срока действия трудового договора, не имеет правового значения для разрешения требований о восстановлении на работе то обстоятельство, что работодатель не предупредил истца об окончании трудового договора за три дня и не указал в приказе пункт статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» (ИС). Итак, исходя из позиции судов основанием для увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является именно истечение срока трудового договора, и такое увольнение может быть признано правомерным, если работодатель, не исполнивший обязанности по уведомлению работника, издаст приказ о его увольнении не позднее последнего рабочего дня работника.

На наш взгляд, подобные решения судов не должны становиться общераспространённой практикой, потому что таким образом нивелируется значение срока уведомления о прекращении срочного трудового договора. Наличие таких уведомительных рамок является не только гарантией трудовой деятельности работника, позволяющей ему заранее начать принимать меры по поиску новой работы или начать переговоры с работодателем по поводу возможности продолжения трудовых отношений, – такие уведомительные процедуры направлены на ограничение возможного произвола работодателя при заключении срочных трудовых договоров и при увольнении работников по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Поэтому «замена» восстановления работника на работе компенсацией морального вреда может означать фактическое разрешение работодателю не соблюдать требования законодательства относительно необходимости заблаговременного уведомления работников.

В то же время могут быть ситуации, когда невыполнение обязанности по уведомлению работника вызвано объективными обстоятельствами и у работодателя нет возможности продолжить с работником трудовые отношения после истечения срока их действия (например, при сезонных или временных работах). Естественно, что решение о восстановлении работника на работе в связи с отсутствием письменного уведомления о предстоящем увольнении может встретить объективные препятствия своему исполнению.

По нашему мнению, невыполнение обязанности по уведомлению в установленные законом сроки должно трактоваться в пользу работника в совокупности с другими обстоятельствами дела, в частности с причинами ненадлежащего уведомления работника и реальной возможностью продолжения трудовых отношений. Однако такое решение возможно потому, что при прекращении трудовых отношений в соответствии со ст. 79 ТК РФ предполагается осознание работником срочного характера трудового договора и его понимание будущего увольнения. Совсем другой характер будет носить невыполнение обязанности по уведомлению в случаях односторонней правореализации со стороны работника или работодателя.

Обратимся к ч. 1 ст. 71 ТК РФ, в соответствии с которой при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня. Предположим, что работодатель уволил работника по причине неудовлетворительного результата испытания,

не предупредив его об этом за три дня. Может ли суд в данном случае ограничиться только компенсацией морального вреда, причинённого работнику, без восстановления его на работе? Ответ, скорее всего, будет отрицательным.

Как указывается в Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 24 июля 2012 г. № 33-9762/2012 (АОС), положения ч. 1 ст. 71 ТК РФ об установлении срока предварительного уведомления работника о предстоящем увольнении и указании в уведомлении причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание, направлены на обеспечение работнику возможности аргументированно выразить свои возражения по существу высказанных претензий и определить своё дальнейшее поведение в данной ситуации, то есть уведомительный срок дан работнику для принятия мер по защите права на труд от одностороннего решения работодателя. Именно поэтому в названном выше апелляционном определении суд оставил в силе решение суда первой инстанции, указав, что, «поскольку работник *не был уведомлён о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания* (выделено нами. – Л. К.), доказательства наличия оснований к увольнению по данному основанию работодателем не представлены, решение суда об изменении формулировки увольнения и взыскании компенсации морального вреда является законным и обоснованным» (АОС).

Из вышесказанного мы можем сделать следующий вывод: не всегда несоблюдение сроков проведения уведомительных процедур или невыполнение обязанности по уведомлению расценивается как основание для отмены проведённой процедуры. В каждом конкретном случае необходимо исходить из того, почему не были соблюдены сроки уведомления, была ли реальная возможность проведения уведомительных мероприятий и, что самое главное, *была ли сторона лишена возможности в полной мере защитить свои права в связи с ненадлежащим уведомлением* (например, изменится ли ситуация, если работников предупредят о предстоящем сокращении не за два месяца, а за один месяц и двадцать дней).

Что касается *формы уведомительного акта*, то на практике часто можно столкнуться с проблемой правильности его составления, так как унифицированной формы уведомления нет. Как правило, уведомительный акт должен быть составлен письменно, что прямо указывается в законе (ст. 71, 74, 79, 82, 142 и др. ТК РФ), а в некоторых статьях (например, ст. 74, 123, 180 ТК РФ) говорится о необходимости уведомить работника под роспись. На данный момент при оформлении уведомительного акта предпочтительно руководствоваться положениями ГОСТа Р 6.30.-2003 (Г) и включать в уведомление такие реквизиты, как «автор документа», «наименование адресата», «вид документа», «дата составления», «регистрационный номер», «заголовок», «текст», «подпись составителя». В судебной практике подчёркивается также такой нюанс, что уведомление должно быть подписано руководителем или иным уполномоченным на принятие решения об увольнении работников лицом.

Важно помнить, что правильное указание реквизитов уведомительного акта и соблюдение надлежащей формы влияет на его юридическую силу. Подтверждением этому могут служить доводы Верховного Суда Российской Федерации, изложенные в Определении от 3 ноября 2008 г. № 89-В08-6 (ОВ), согласно которым

уведомление, направленное истцу о расторжении с ним срочного трудового договора, не имевшее ни номера, ни даты, ни указания наименования организации и подписанное лицом, не имеющим полномочий на принятие решения от имени работодателя об увольнении работников, не может являться надлежащим извещением о предстоящем увольнении, даже несмотря на то, что ст. 79 ТК РФ ничего о реквизитах уведомления не говорит. Кроме того, Верховный Суд указывает, что «решение о прекращении трудового договора может быть принято только работодателем или надлежащим образом уполномоченным на то лицом. В связи с этим и уведомление о предстоящем увольнении вправе направить работнику руководитель организации или лицо, исполняющее его обязанности или имеющее надлежащим образом оформленные полномочия на уведомление о предстоящем увольнении» (ОВ).

Относительно *содержания уведомительного акта* нужно отметить, что законодатель в нескольких статьях предписывает включать в уведомительный акт не только информацию о намерении адресата осуществить своё право (например, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию или приостановить работу в связи с задержкой выплаты заработной платы), но и дополнительную информацию. Например, ч. 2 ст. 74 ТК РФ говорит о том, что в уведомлении об изменении определённых сторонами условий трудового договора необходимо указывать не только на предстоящие изменения, но и на вызвавшие их причины. Во избежание трудовых споров рекомендуется также обозначать в таком уведомительном акте права и обязанности работника в течение срока уведомления, сроки принятия решения работником и последствия его согласия либо отказа от продолжения работы в новых условиях.

Наличие в уведомлении сведений, предписанных законом, влияет на законность самой уведомительной процедуры, и суды обращают внимание на содержание уведомительных актов. Например, Ленинградский областной суд в Определении от 23 ноября 2011 г. № 33-5730/11, оставляя без удовлетворения кассационную жалобу работодателя на решение суда первой инстанции, которым работник был восстановлен на работе, отметил, что «у работодателя отсутствовали основания для изменения условий трудового договора и его расторжения на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в том числе и *по причине отсутствия в уведомлении причин, вызвавших необходимость изменения условий трудового договора* (выделено нами. – Л. К.)» (ОЛ).

В некоторых случаях ТК РФ прямо не закрепляет необходимость проведения уведомительной процедуры, но она вытекает из смысла нормы. Так, ст. 75 ТК РФ не говорит о необходимости уведомления работника о реорганизации работодателя, в то же время в случае несогласия продолжить работу работник может быть уволен с работы по п. 6 ст. 77 ТК РФ. Законодатель не определяет механизм реализации указанной нормы – как, в какой форме и в какие сроки должна проявляться инициатива на прекращение трудового договора и как работник должен узнать о предстоящей реорганизации. Потому представляется, что в данном случае работодатель должен уведомить работника о реорганизации путём вручения ему письменного уведомления для получения согласия либо отказа работника от продолжения трудовых отношений.

Могут также складываться ситуации, когда отсутствие обязанности уведомить о каком-либо факте влечёт за собой возможность злоупотребления правом. Так, в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ПП) указывается на недопустимость сокрытия работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо членства в профессиональном союзе: работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. По этой причине А.В. Юдин пишет, что «важным признаком злоупотребления правом в трудовых правоотношениях является умолчание работника о важных, имеющих юридическое значение фактах – это факты временной нетрудоспособности и участия в профсоюзном органе» [6]. Далее автор задаётся вопросом, обязан ли работник сообщать работодателю информацию о своей временной нетрудоспособности или об участии в профсоюзном органе, и делает вывод о правомерности возложения на работника такой обязанности [6].

Не оспаривая практической значимости высказанного им предложения, отметим следующее. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания (ФЗ, ст. 12), и для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по установленной форме (ФЗ, ст. 13). Получается, что работник имеет возможность предоставить работодателю листок по временной нетрудоспособности в течение шести месяцев с даты его «закрытия», и страхователь будет обязан произвести соответствующие выплаты работнику, поэтому у работника нет обязанности передавать листок по временной нетрудоспособности работодателю незамедлительно после его получения. Нет у работника и прямо закреплённой обязанности сообщать работодателю о наступившей нетрудоспособности. Другое дело, что добросовестный работник, знающий о своей обязанности по соблюдению трудовой дисциплины, заблаговременно сообщит работодателю о болезни для обоснования, например, невыхода на работу. А для недобросовестных работников Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 сформулировал «правило» о недопустимости сокрытия работником временной нетрудоспособности на время увольнения с работы во избежание злоупотребления правом (ПП, п. 27).

Сказанное подтверждается судебной практикой. Так, Определением Ленинградского областного суда № 33а-5039/2012 от 8 ноября 2012 г. было отказано в удовлетворении требования об изменении формулировки причины увольнения с пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поскольку тяжесть проступка и обстоятельства его совершения, так же как и предшествующее увольнению поведение работника, *не известившего заблаговременно о наличии листа нетрудоспособности*, свидетельствуют о законности принятого работодателем приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

При этом суд ссылался именно на правовую позицию, изложенную в п. 27 Постановления Пленума (ОЛ2).

Думаем, что этот принцип можно распространить не только на увольнение, но и на иные случаи, когда работник злонамеренно скрывает сведения о своей временной нетрудоспособности или об иных важных для развития трудового правоотношения фактах «во вред» работодателю. Имеются предложения о закреплении в ТК РФ особого правила с целью исключения подобных случаев злоупотребления правом работниками. «Если работник обладает специальным статусом (является инвалидом, донором и др.), то для получения льгот и гарантий он сообщает данную информацию работодателю. При этом право на льготы и гарантии у работника возникает при условии своевременного *предупреждения* работодателя об этом. В случае непредоставления работником такой информации поведение работодателя должно регулироваться не императивными нормами, а диспозитивными, то есть должно быть поставлено в зависимость от возможности (невозможности) выполнять им свои обязанности» [7, с. 20].

Подытоживая вышесказанное, отметим, что уведомительные процедуры занимают важное место в осуществлении трудовых прав, обеспечивают достижение целей и задач, обозначенных в ст. 1 ТК РФ. Уведомительные процедуры в ряду правовых процедур служат правовой гарантией стабильности трудовых отношений и направлены на ограничение «произвола» действий работодателя и работника при осуществлении своих прав.

### Summary

*L.S. Kirillova. Notification Procedures in Labor Law.*

The article is dedicated to a general description of notification procedures in labor law and their role in its implementation. The requirements for notification procedures regarding their implementation time and the forms and content of notification acts are discussed. Some practical problems existing in this area are shown.

**Keywords:** notification procedure, notification act.

### Источники

- К – Конституция Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ). – 2009. – № 4. – Ст. 445.
- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
- ФЗ – Федеральный закон от 29 дек. 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=165018>, свободный.
- Г – Постановление Госстандарта РФ от 03.03.2003 № 65-ст «О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации». ГОСТ Р 6.30-2003. Государственный стандарт Российской Федерации. Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов // КонсультантПлюс. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=44595;dst=0;ts=76FE30E6D0A521BB8D39745D98D9118;rnd=0.12178099784068763>, свободный.

- ПП – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюл. Верховного Суда Российской Федерации. – 2004. – № 6.
- ОВ – Определение Верховного Суда Российской Федерации от 3 октября 2008 г. № 89-В08-6. – URL: [http://www.supcourt.ru/stor\\_pdf.php?id=242942](http://www.supcourt.ru/stor_pdf.php?id=242942), свободный.
- АОС – Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 июля 2012 г. № 33-9762/2012 // Санкт-Петербургский городской суд. – URL: [http://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=2030976&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1&case\\_id=801876](http://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=2030976&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=801876), свободный.
- ОС – Определение Санкт-Петербургского городского суда от 23 мая 2012 г. № 33-6551/2012 // Санкт-Петербургский городской суд. – URL: [http://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=2028399&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1&case\\_id=783164](http://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=2028399&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=783164), свободный.
- ИС – Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23 янв. 2013 г. № 33-450/13 // Иркутский областной суд. – URL: [http://oblsud.irk.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=423958&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1](http://oblsud.irk.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=423958&delo_id=5&new=5&text_number=1), свободный.
- ОА – Определение Алтайского краевого суда от 27 июля 2011 г. по делу № 33-6445/11. – URL: <http://www.gcourts.ru/case/1346342>, свободный.
- ОЛ – Определение Ленинградского областного суда от 23 нояб. 2011 г. № 33-5730/11. – URL: <http://ppt.ru/texts/index.phtml?id=60664>, свободный.
- ОЛ2 – Определение Ленинградского областного суда от 8 нояб. 2012 г. по делу № 33а-5039/2012 // Ленинградский областной суд. – URL: [http://oblsud.lo.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=326946&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1&case\\_id=178154](http://oblsud.lo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=326946&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=178154), свободный.

#### Литература

1. *Матузов Н.И.* Личность. Права. Демократия: теоретические проблемы субъективного права. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1972. – 291 с.
2. *Грибанов В.П.* Осуществление и защита гражданских прав. – М.: Статут, 2001. – 411 с.
3. *Хачатрян Г.В.* Процедурные правоотношения в трудовом праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1992. – 24 с.
4. *Васильев М.В., Кириллова Л.С.* Пределы правоприменительной деятельности работодателя // Учён. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. – 2013. – Т. 155, кн. 4. – С. 21–26.
5. Права работодателей в трудовых отношениях. – М.: Эксмо, 2009. – 480 с.
6. *Юдин А.В.* Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Юридическая библиотека ЮРИСТЛИБ. – URL: [http://www.juristlib.ru/book\\_3211.html](http://www.juristlib.ru/book_3211.html), свободный.
7. *Офман Е.М.* Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2006. – 23 с.

Поступила в редакцию  
23.04.14

---

**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)