

Принцип недопустимости злоупотребления правом в практике Федерального суда по трудовым делам Германии

О. Д. Груничев, Д. А. Новиков

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Груничев, Олег Д., Денис А. Новиков. 2026. «Принцип недопустимости злоупотребления правом в практике Федерального суда по трудовым делам Германии.» *Ежегодник трудового права* 16: 243–251. EDN ТХАИИ

Статья анализирует принцип недопустимости злоупотребления правом в практике Федерального суда по трудовым делам Германии и его потенциал для совершенствования российской правоприменительной практики. Исследование представляет собой методологическую рамку для систематизации российской практики через учет апробированных немецких подходов, а также конкретные правовые механизмы (тесты, критерии, пороги), готовые для интеграции в российское трудовое право и судебную практику. Авторы выявляют ключевые проблемы в российской правоприменительной практике: фрагментарное применение принципа недопущения злоупотребления правом, отсутствие детализированных критериев оценки злоупотреблений и непоследовательность судебных решений. На основе анализа практики Федерального суда по трудовым делам Германии предложена дуалистическая классификация злоупотреблений: институциональное (системное искажение социальной цели правовых норм, например многократное заключение срочных трудовых договоров для уклонения от заключения бессрочных); индивидуальное (формально законные, но недобросовестные действия в конкретных спорах, например подача фиктивных исков о дискриминации для получения компенсаций). На примере дел о срочных договорах показано, как Федеральный суд по трудовым делам Германии использует объективные критерии: пороговые сроки (максимум 8 лет или 12 продлений), распределение бремени доказывания (при превышении пределов бремя ложится на работодателя), а также оценку субъективного умысла. В делах о компенсациях суд выделяет субъективный элемент — намерение получить необоснованную выгоду, подкрепленное объективными причинами (например, отсутствие реального интереса к трудоустройству). Авторы обосновывают возможность адаптации немецкого опыта в России для создания единых стандартов. Предлагается внедрить в правоприменительную практику детализированные тесты для разных категорий споров (например, пороговые сроки для срочных договоров); четко разграничивать институциональные и индивидуальные злоупотребления правом; усилить роль субъективного умысла в оценке недобросовестности. Это должно повысить предсказуемость судебных решений, обеспечить баланс интересов сторон и сократить случаи злоупотребления правом в трудовых отношениях.

Ключевые слова: злоупотребление правом, трудовые отношения, трудовые споры, судебная практика, принцип добросовестности.

1. Введение

Трудовые отношения изначально характеризуются фактическим неравенством положения работника и работодателя, что при наличии императивных норм трудового законодательства, пытающихся устранить асимметрию власти сторон трудового договора, иногда приводит к злоупотреблению правом. Работодатель, обладая экономической и организационной властью, может злоупотреблять своим доминирующим положением. В то же время работники, защищая свои права, также могут действовать недобросовестно. Принцип недопустимости злоупотребления правом становится ключевым инструментом для сдерживания обеих сторон и обеспечения баланса интересов.

Исследование опыта Германии в данной области представляет особый интерес для российской правовой системы в силу нескольких причин. Во-первых, немецкое трудовое право, формировавшееся десятилетиями в условиях социально ориентированной рыночной экономики, демонстрирует высокую эффективность в защите интересов как работников, так и работодателей, что подтверждается устойчивой судебной практикой Федерального суда по трудовым делам Германии. Этот судебный орган, опираясь на принцип недопустимости злоупотребления правом, выработал гибкие критерии оценки добросовестности сторон, которые позволяют балансировать между защитой слабой стороны и недопущением необоснованных ограничений свободы предпринимательства.

Для России изучение немецкого опыта может предложить методически новые и апробированные подходы к толкованию и применению аналогичных норм при разрешении трудовых споров. Также внедрение элементов немецкой судебной практики могло бы способствовать преодолению пробелов в российском праве, таких как недостаточная конкретизация понятия «злоупотребление правом» в трудовых отношениях, и усилить превентивную функцию судебных решений, ориентируя стороны на добросовестное поведение.

2. Основное исследование

В российской науке трудового права под злоупотреблением правом в трудовых отношениях понимается «деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудового права с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативных правовых актах, с нарушением установленных данными нормативными правовыми актами целей» (Ofman 2006, 15). В Трудовом кодексе РФ (ТК РФ)¹ данный принцип не закреплен. В судебной практике он признается в качестве общеправового принципа, что подтверждается позицией Верховного Суда РФ, изложенной в п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

¹ Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативные правовые акты и судебные решения приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.09.2025).

Вместе с тем суды зачастую ограничиваются общей формулировкой о злоупотреблении правом, не уточняя, какие конкретные действия или бездействие сторон подпадают под данный принцип.

Например, в одном из дел суд удовлетворил требования работника о признании срочного трудового договора бессрочным, отмене приказа об увольнении и восстановлении на работе, поскольку договор был заключен на время замещения временно отсутствующих работников, однако работодатель не располагал законными основаниями для установления срочного характера договора. При этом суд не учел довод истца о злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны трудовых отношений². В другом случае суд кассационной инстанции указал на необходимость оценки того, являлось ли многократное продление срочного трудового договора признаком злоупотребления правом со стороны работодателя³. Однако при новом рассмотрении дела суд первой инстанции, признав неправомерным продление срочных договоров работодателем, не указал на факт злоупотребления правом с его стороны⁴. Как видим, в спорах, связанных с последовательным заключением срочных трудовых договоров с работниками, суды указывают на злоупотребление правом со стороны работодателя, однако воздерживаются от детального анализа спорных правовых норм.

В случаях злоупотребления правом со стороны работника российские суды также крайне редко развернуто квалифицируют такие действия. Например, кассационный суд отказал в удовлетворении требований работника о признании увольнения незаконным, указав на злоупотребление правом со стороны работника, который не явился на работу после восстановления и не прошел обязательный медицинский осмотр⁵.

Только в отдельных случаях суды чуть более подробно раскрывают признаки злоупотребления правом. Так, суд кассационной инстанции подтвердил злоупотребление правом со стороны работника, уволенного за прогул: работодатель доказал отсутствие на рабочем месте (акты, уведомления через социальные сети), а проживание истца в другом регионе исключало намерение продолжать трудовые отношения. Действия квалифицированы как злоупотребление при подаче иска и заключении договора⁶.

Принцип недопустимости злоупотребления правом (*Verbot des Rechtsmissbrauchs*) является важным элементом немецкого права и выводится из ст. 242 Германского гражданского уложения, закрепляющей принцип добросовестности (*Treu und Glauben*). Как указывает Д. Медикус, рассматривающий функциональное применение ст. 242 Уложения, «одной из функций принципа добросовестности выступает запрет злоупотребления правом, который проводится в различных вариациях запрета противоречивого поведения и запрета получения избытка» (Medicus, Lorenz 2015, 76). Классик немецкой юридической мысли В. Зиберт, исходя из данной

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.07.2021 по делу № 33-10588/2021.

³ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11.11.2021 по делу № 88-25258/2021.

⁴ Решение Октябрьского районного суда города Иваново от 22.12.2021 по делу № 2-2195/2021.

⁵ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 09.12.2024 № 88-34659/2024 по делу № 2-6/2024.

⁶ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24.07.2024 № 88-16437/2024.

функции ст. 242 Уложения, выработал следующее общее определение злоупотребления правом: «содержание каждого права определяется его социальной функцией и ограничено имманентной границей, присущей каждому праву. Это означает, что любое действие, выходящее за рамки целевого использования права, считается неправомерным и не подлежит защите законом» (Siebert 1934, 134). В немецком трудовом праве подчеркивается принципиальная значимость недопустимости злоупотребления правом в контексте трудовых отношений, что обусловлено усилением противоречий между интересами работников и работодателей (Witt 1987).

В свою очередь, Федеральный суд по трудовым делам Германии (Bundesarbeitsgericht, BAG), являющийся высшей судебной инстанцией в системе трудовых судов страны, накопил обширную практику толкования и применения принципа недопустимости злоупотребления правом, особенно в контексте трудовых споров, в которых природа конфликта интересов работников и работодателей требует особого подхода.

В судебной практике BAG злоупотребление правом разграничивается на институциональное (системное искажение правовых норм, нарушающее их социальную цель) и индивидуальное (использование норм в рамках их цели, но с умышленным ограничением прав другой стороны в конкретных правоотношениях). Институциональное злоупотребление подрывает баланс интересов, заложенный в правовых институтах, тогда как индивидуальное проявляется через поведение, формально законное, но противоречащее добросовестности в рамках отдельного спора. Как указывает BAG, в случае институционального злоупотребления нарушение уже вытекает из смысла и цели правового института, тогда как в случае индивидуального злоупотребления правом оно вытекает только из поведения⁷.

Критерии описания институционального и индивидуального злоупотребления правом в практике BAG различаются. Проверка, которая должна проводиться в соответствии с принципами институционального злоупотребления правом, требует анализа целей спорного правового института или нормы, при этом институциональный контроль за злоупотреблением правом не требует ни субъективного элемента, ни намерения обойти закон. Для проверки в соответствии с принципом недопустимости индивидуального злоупотребления правом необходимо прежде всего учитывать принцип добросовестности и через его призму оценивать обстоятельства данного дела, устанавливая наличие субъективного намерения лица обойти закон⁸. Как видим, для институционального злоупотребления необходим объективный анализ соответствия применения нормы ее социальной функции, а для индивидуального — субъективная оценка поведения стороны через призму добросовестности.

Правовые последствия институционального и индивидуального злоупотребления правом также различаются. Институциональное злоупотребление правом может привести к признанию нормы неприменимой в контексте, приво-

⁷ BAG, 18.07.2012 — 7 AZR 443/09. — Здесь и далее все ссылки на нормативные правовые акты и судебные решения Федеративной Республики Германии приводятся по СПС Das Bundesarbeitsgericht. URL: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/> (дата обращения: 18.09.2025).

⁸ BAG, 15.05.2013 — 7 AZR 494/11.

дящем к нарушению социальной цели данной нормы. Индивидуальное злоупотребление влечет отказ в защите права для злоупотребляющей стороны⁹.

Далее рассмотрим актуальные дела из практики BAG, в которых суд решал вопрос о наличии злоупотребления правом со стороны работника и работодателя. Данные злоупотребления содержали признаки как институционального, так и индивидуального злоупотребления правом, и при разрешении споров суд применял указанные критерии.

Наиболее актуальной проблемой злоупотребления правом со стороны работодателя в практике BAG является вопрос о последовательном заключении срочных договоров с работником в случае исполнения обязанностей отсутствующего работника. В соответствии с § 14 Закона о неполном рабочем дне и срочных трудовых договорах (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG, 21.12.2000), ограничение трудового договора допускается, если это оправдано объективной причиной. Объективная причина существует, в частности, если работник нанят на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Также Закон о родительском пособии и отпуске по уходу за ребенком (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 05.12.2006) в § 21 указывает, что объективная причина, оправдывающая ограничение трудовых отношений, существует, если работник нанимается для замены другого работника на период запрета на трудоустройство. На основании данных норм работодатели последовательно заключали с замещающими работниками срочные договоры, мотивируя это постоянным отсутствием ряда работников. В решении от 18.07.2012 BAG указал на институциональный характер злоупотребления правом в данной ситуации и применял критерии оценки институционального злоупотребления правом¹⁰. Прежде всего суд учитывал цель правового регулирования, направленного на ограничение срока трудового договора, после чего рассматривал уже фактические обстоятельства дела и определял критерии для теста на злоупотребление правом. Суд указал, что в данном случае критерии, которые могут указывать на злоупотребление, должны соответствовать концепции защиты, отраженной в TzBfG. Если концепция TzBfG допускает ограничение трудовых договоров при наличии объективной причины, то из этого следует, что порог для неправомерного продолжения последовательных договоров должен быть значительно выше того, который имеет значение для контроля срочных договоров. Вместе с тем суд отметил, что учету подлежат общая продолжительность срочных трудовых договоров, количество продлений договоров, наличие постоянной необходимости в исполнении обязанности того или иного отсутствующего работника, отраслевые особенности, например сезонность работы той или иной организации.

Итоговый критерий наличия злоупотребления правом, указанный BAG, заключается в определении порогового срока и распределении бремени доказывания. Суд определил пороговое значение злоупотребления правом при заключении срочных трудовых договоров, обращаясь к TzBfG, которым предусмотрено ограничение трудового договора без объективных причин. Данный срок составляет два года с возможностью продления три раза и рассматривается судом как предельный для всех срочных договоров. Таким образом, общая продолжительность срочных тру-

⁹ BAG, 17.03.2016 — 8 AZR 677/14.

¹⁰ BAG, 18.07.2012 — 7 AZR 443/09.

довых отношений не должна превышать восьми лет и не должно быть согласовано более двенадцати продлений срочного трудового договора. Если существует объективная причина для заключения срочного договора, то превышение предельного срока не считается злоупотреблением, если пределы не превышены значительно. В таком случае на работнике лежит бремя доказывания исключительных фактов, свидетельствующих об отсутствии объективных причин. Однако если сроки превышены многократно (поочередно или совокупно), злоупотребление правом со стороны работодателя предполагается. При этом работодатель вправе опровергать обвинения и предоставить доказательства наличия обстоятельств, оправдывающих превышение сроков.

Указанный критерий применялся судом и в дальнейшей практике. Например, истец, работавший с 2007 по 2014 г. на основе серии срочных трудовых договоров в качестве замещающего учителя физкультуры в школе, оспаривал прекращение трудовых отношений в 2014 г. Он утверждал, что многолетняя работа на основе срочных договоров свидетельствует о злоупотреблении со стороны работодателя и требует перевода трудовых отношений в бессрочные. BAG определил наличие злоупотребления в действиях работодателя, заключавшего срочные трудовые договоры на протяжении более чем десять лет, что существенно превышало пороговый срок. При этом доказательств наличия исключительных обстоятельств, оправдывающих превышение срока, работодатель предоставить не смог¹¹. В ряде других дел BAG, наоборот, отметил, что работодатель не нарушил пороговые сроки заключения срочных трудовых договоров, а значит, именно на работнике лежала обязанность доказывать наличие существенных обстоятельств, свидетельствующих об отсутствии объективных причин для заключения срочного трудового договора, при этом работникам доказать наличие данных причин не удалось¹².

Таким образом, на основании критериев институционального злоупотребления правом BAG создал тест на превышение порогового срока и в дальнейшем применял его для разрешения споров. В случае если суд приходит к выводу о наличии злоупотреблений — необоснованном превышении порогового срока, признание злоупотребления влечет неприменение положений о срочных трудовых договорах, переквалификацию срочного договора в бессрочный и компенсацию за вынужденный простой (§ 15TzBfG).

Проблема злоупотребления правом со стороны работника описывается в практике BAG в делах о требовании компенсации в соответствии с абз. 2 § 15 Закона о равном обращении (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG, 14.08.2006), предусматривающим выплату компенсации в случае дискриминации работодателем при приеме на работу. В ряде дел работники, одновременно подававшие заявки на вакансии разных работодателей, затем инициируют иски о компенсации на основании предполагаемой ими дискриминации. В ответ на данные требования работодатели ссылаются на злоупотребление правом со стороны работников.

В данной категории дел BAG применяет критерии индивидуального злоупотребления правом. Работники не нарушают социальную цель положений AGG, вместе с тем есть основания сомневаться в их добросовестности. Суд указывает, что в таком случае определение факта злоупотребления требует наличия

¹¹ BAG, 17.05.2017 — 7 AZR 420/15.

¹² BAG, 21.02.2018 — 7 AZR 765/16.

объективного и субъективного элементов. Что касается объективного элемента, то из общей оценки объективных обстоятельств должно быть очевидно, что, несмотря на формальное соблюдение условий, изложенных в соответствующем законодательстве, цель этого законодательства не была достигнута. Однако приоритетен в данном случае субъективный элемент, ряд объективных факторов должен показать намерение получить неоправданное преимущество от той или иной нормы путем произвольного создания соответствующих условий для ее применения¹³. При этом необходимо учитывать правила доказывания, и именно работодатель, как лицо, указывающее на злоупотребление правом, должен указать на наличие данных критериев и предоставить доказательства, обосновывающие возражение. Вместе с тем суд воздерживается от обобщений и подчеркивает, что в каждом конкретном случае должны иметься особые обстоятельства, которые оправдывают вывод о том, что поведение представляет собой злоупотребление правом¹⁴.

Так, истец, мужчина, систематически подавал иски о компенсации за предполагаемую дискриминацию по признаку пола при отказе в трудоустройстве на должности «секретаря», ссылаясь на указание работодателями в вакансиях исключительно женского пола и нарушение AGG. Суд, однако, установил отсутствие реального интереса к трудоустройству, выявив злоупотребление правом: истец действовал для получения дохода через компенсации. Объективные признаки (расстояние до места работы, отсутствие конкретных планов по переезду, идентичные заявления в разные организации) подтвердили отсутствие цели трудоустройства, а субъективный умысел — намерение использовать формальный статус заявителя исключительно для судебных требований¹⁵.

В другом случае истец, 74-летний пенсионер, подавший заявку на должность офисного работника и получивший отказ из-за возраста, требовал компенсации по AGG, обвиняя в дискриминации. Суд, исследовав злоупотребление правом, выявил объективные признаки (орфографические ошибки, отказ от онлайн-подачи дополнительных документов, акцент на пенсионном возрасте), указавшие на отсутствие цели трудоустройства, и подтвердил субъективный умысел получения компенсации¹⁶.

3. Выводы

Федеральный суд по трудовым делам Германии, применяя критерии индивидуального злоупотребления правом, сформировал подходы разрешения подобного рода споров и указал на необходимость исследования в каждом случае обстоятельств, которые подтверждали бы субъективное намерение работника. Злоупотребление правом устанавливается в том случае, если может быть выявлен систематический и целенаправленный подход со стороны лица получать прибыль от подобного рода компенсаций. Злоупотребление правом со стороны работника ведет к отказу в иске и возмещению судебных издержек работодателю.

¹³ BAG 26.10.2016 — 7 AZR 135/15.

¹⁴ BAG, 11.08.2016 — 8 AZR 4/15.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ BAG, 19.10.2024 — 8 AZR 21/24.

Практика BAG демонстрирует, что принцип недопустимости злоупотребления правом, основанный на принципе добросовестности, играет важную роль в разрешении трудовых споров. Суд применяет сформулированные в практике критерии как институционального, так и индивидуального злоупотребления правом. Для институционального злоупотребления суд анализирует, соответствует ли применение нормы ее социальной цели. При индивидуальном злоупотреблении суд рассматривает поведение стороны спора на предмет субъективных оснований для недобросовестного поведения. На основании данных критериев суд подходит к оценке злоупотребления правом в каждом споре и детально выстраивает тест на наличие злоупотреблений, учитывая фактические обстоятельства конкретного дела.

Опыт BAG в применении указанных критериев может быть полезен для российской правоприменительной практики, в которой принцип недопустимости злоупотребления правом применяется при разрешении трудовых споров в качестве общеправового. Несмотря на отображение общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом в российской правовой доктрине и обобщения судебной практики, его реализация в правоприменении отличается фрагментарностью и противоречивостью. Суды зачастую ограничиваются общей формулировкой о злоупотреблении правом, не конкретизируя, какие именно действия или бездействие сторон подпадают под этот принцип или вовсе игнорируют применение данного принципа. Вместе с тем выработанные BAG критерии институционального и индивидуального злоупотребления правом могут быть использованы при квалификации злоупотребления правом отечественными судами. Кроме того, на основе данных критериев российские суды могут создавать свои обобщения и детальные тесты на наличие злоупотребления правом для различных категорий трудовых споров, что способствовало бы более справедливому и последовательному их разрешению.

Библиография/References

- Medicus, Dieter, Lorenz, Stephan. 2015. *Schuldrecht I: Allgemeiner Teil (Kurzlehrbücher für das Juristische Studium)*. C. H. Beck.
- Ofman, Elena M. 2006. *Abuse of the right by subjects of labour relations*. PhD thesis in Law. Ekaterinburg. (In Russian)
- Siebert, Wolfgang. 1934. *Verwirkung und Unzulässigkeit der Rechtsausübung*. Marburg: Elwert.
- Witt, Carsten. 1987. *Die betriebsverfassungsrechtliche Kooperationsmaxime und der Grundsatz von Treu und Glauben*. Berlin: Duncker & Humblot.

Статья поступила в редакцию 29 мая 2025 г.;
рекомендована к печати 14 июля 2025 г.

Контактная информация:

Груничев Олег Дмитриевич — oleggrunichev04@gmail.com
Новиков Денис Александрович — канд. юрид. наук, доц.; <https://orcid.org/000-0003-2727-5357>,
d.novikov@spbu.ru

The principle of inadmissibility of abuse of law in the practice of the German Federal Labor Court

O. D. Grunichev, D. A. Novikov

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Grunichev, Oleg D., Denis A. Novikov. 2026. “The principle of inadmissibility of abuse of law in the practice of the German Federal Labor Court.” *Russian Journal of Labour & Law* 16: 243–251. EDN TXAIII (In Russian)

The article examines the principle of prohibition of abuse of rights in the practice of the German Federal Labour Court and its potential for improving Russian law enforcement practice. The research conducted by the authors provides a methodological framework for systematising Russian practice by taking into account proven German approaches, as well as specific legal mechanisms (tests, criteria, thresholds) that are ready for integration into Russian labour law and judicial practice. The authors identify key problems in Russian law enforcement practice: fragmentary application of the principle of non-abuse of rights, lack of detailed criteria for assessing abuse, and inconsistency in court decisions. Based on an analysis of the practice of the German Federal Labour Court, a dualistic classification of abuses is proposed: institutional (systematic distortion of the social purpose of legal norms, for example, repeated conclusion of fixed-term employment contracts to avoid concluding permanent ones); individual (formally legal but unfair actions in specific disputes, such as filing fictitious discrimination claims to obtain compensation). The example of fixed-term contract cases shows how the German Federal Labour Court uses objective criteria: threshold periods (maximum 8 years or 12 renewals), distribution of the burden of proof (if the limits are exceeded, the burden falls on the employer), and assessment of subjective intent. In compensation cases, the court highlights the subjective element — the intention to obtain an unjustified advantage, supported by objective reasons (e. g., lack of genuine interest in employment). The authors justify the possibility of adapting the German experience in Russia to create uniform standards. It is proposed to introduce detailed tests for different categories of disputes (e. g., threshold periods for fixed-term contracts) into law enforcement practice; to clearly distinguish between institutional and individual abuse of rights; and to strengthen the role of subjective intent in assessing bad faith. According to the authors, this will increase the predictability of court decisions, ensure a balance of interests between the parties, and reduce cases of abuse of rights in labour relations.

Keywords: abuse of right, labour relations, labour disputes, judicial practice, good faith principle.

Received: May 29, 2025

Accepted: July 14, 2025

Authors' information:

Oleg D. Grunichev — oleggrunichev04@gmail.com

Denis A. Novikov — PhD in Law, Associate Professor; <https://orcid.org/000-0003-2727-5357>,
d.novikov@spbu.ru