

УДК 34**Принцип недопустимости злоупотребления правом в отношениях по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников за счет средств работодателя: отдельные аспекты****Толокина Евгения Игоревна**

Аспирант,
Московский государственный юридический
университет им. О.Е. Кутафина,
125993, Российская Федерация, Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9;
e-mail: evgeniyac2014@yandex.ru

Аннотация

В статье анализируются отдельные аспекты осуществления принципа недопустимости злоупотребления правом в отношениях по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников за счет средств работодателя. На основе анализа актуальной судебной практики анализируются различные формы злоупотреблений в указанных отношениях, делается вывод, что в отношениях по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников за счет средств работодателя чаще всего злоупотребляющей стороной является именно работодатель. В заключении показано, что в отношениях по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников за счет средств работодателя чаще всего злоупотребляющей стороной является именно работодатель. Обусловлена данная ситуация прежде всего несовершенством соответствующих норм ТК РФ. Вместе с тем, важно понимать, что и работники сегодня прибегают к различным формам злоупотреблений, направленным на уклонение от исполнения обязательств, связанных с заключением ученических договоров, соглашений об обучении.

Для цитирования в научных исследованиях

Толокина Е.И. Принцип недопустимости злоупотребления правом в отношениях по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников за счет средств работодателя: отдельные аспекты // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 4А. С. 272-281.

Ключевые слова

Трудовое право, принципы трудового права, судебная практика, принцип недопустимости злоупотребления правом, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников за счет средств работодателя.

Введение

Трудно не согласиться с тем, что наряду с основными отраслевыми принципами регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленными в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в последние годы в науке и практике наметилась тенденция к расширению перечня принципов регулирования отношений в указанной отрасли права. В частности, особое внимание стоит обратить на принцип недопустимости злоупотребления правом. Необходимость закрепления данного принципа в статье 2 ТК РФ подчеркивалась в науке трудового права в течение длительного времени [Дмитриева, 2004]. Так, например, И.К. Дмитриева, обращая внимание на связь указанного принципа с принципами уважения чужих прав и свобод, а также запрета при осуществлении прав и свобод одного лица нарушать права и свободы других лиц, подчёркивала, что данные принципы не заменяют собой принцип недопустимости злоупотребления правом ввиду его специфики в отрасли трудового права, которая обусловлена прежде всего особенностями правового и фактического положения сторон трудовых правоотношений. Несмотря на тот факт, что работник и работодатель юридически равны, нельзя не отметить их субординационные отношения. Поэтому, с одной стороны, принцип недопустимости злоупотребления правом призван защитить работника от действий работодателя исключительно в своем интересе. С другой же стороны, указанный принцип предотвращает абсолютизацию интересов работников.

Основная часть

Принцип недопустимости злоупотребления правом известен и иным отраслям российского права. Например, в гражданском праве известный цивилист В.П. Грибанов понимал под злоупотреблением правом особый вид гражданского правонарушения [Грибанов, 2001]. В статье 10 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) установлено чёткое законодательное закрепление о невозможности причинения вреда (морального, материального) кому-либо при осуществлении гражданских прав. Злоупотребление правом, то есть недобросовестное поведение (действие, бездействие) любых субъектов права недопустимо. Судебная практика исходит из того, что «под злоупотреблением правом понимается поведение управомоченного лица по осуществлению принадлежащего ему права, сопряженное с нарушением установленных в статье 10 ГК РФ пределов осуществления гражданских прав, осуществляемое с незаконной целью или незаконными средствами, нарушающее при этом права и законные интересы других лиц и причиняющее им вред или создающее для этого условия» [Определение Верховного Суда РФ № 52-КГ16-4, 2016].

К трудовым отношениям принцип недопустимости злоупотребления правом стал активно применяться в судебной практике после принятия постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации (далее – ВС РФ) от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», где прямо указывалось, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников [Постановление Пленума ВС РФ № 2, 2004]. В рассматриваемом случае ВС РФ назвал только два частных случая формы злоупотребления правом со стороны работника: сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы и сокрытие статуса члена профсоюза.

При этом особое внимание акцентировано на возможности отказать работнику в удовлетворении заявленных исковых требований в случае установления судом факта злоупотребления им субъективным правом. Между тем важно подчеркнуть, что перечень возможных злоупотреблений не ограничивается изложенным. Несколько лет спустя ВС РФ указал на недопустимость злоупотребления правом и со стороны работодателя (абз. 3 п. 20) [Постановление Пленума ВС РФ № 15, 2018]. Вместе с тем, стоит отметить, что в данном положении Судом совершена подмена понятия «правонарушение» на «злоупотребление правом», поскольку злоупотребление, в отличие от правонарушения, не содержит таких признаков, как противоправность и наказуемость [Офман, Дулатова, 2019]. В рассматриваемом примере речь идет о нарушении работодателем статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. При злоупотреблении правом субъекты действуют в соответствии с требованиями законодательства, однако при таком их поведении норма права не соответствует своим первоначальным целям [Офман, 2006].

Злоупотребляя, как работник, так и работодатель могут преследовать различные цели. Так, под злоупотреблением правом со стороны работника с точки зрения судебной практики можно понимать, например, такие его недобросовестные действия, которые являются внешне вполне легитимными, однако в действительности направлены на причинение вреда работодателю, получение материальных благ, которые он требовать не вправе [Апелляционное определение ВС Республики Коми № 33-307/2022, 2022]. Таким образом, в данном случае в качестве целей злоупотребления правом стоит назвать направленность на материальное благо, причем не причитающееся работнику. Данный признак не является единственно возможным, однако его превалирующее значение никто не отменял. Так, например, Н.Н. Слабоспицкая помимо названного признака дополнительно отмечала, что злоупотреблению правом могут быть присущи поведение с целью причинить вред другой стороне; с целью получения необоснованных преимуществ; с целью уклонения от выполнения трудовых обязанностей; с целью воспрепятствования реализации другой стороне различных трудовых прав [Слабоспицкая, 2013].

Конституционный Суд Российской Федерации также подчеркивал, что общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом в полной мере распространяются и на сферу трудовых отношений [Постановление КС РФ № 3-П, 2005]. Сегодня суды продолжают активно обращаться к указанному принципу при рассмотрении и разрешении различных категорий трудовых споров. Вместе с тем, проблема отсутствия законодательного закрепления принципа недопустимости злоупотребления правом, критериев такого злоупотребления приводят к субъективному вынесению судебных решений при рассмотрении и разрешении различных категорий трудовых споров. Важно подчеркнуть, что трудовое право, в отличие от гражданского права также не предусматривает решение вопроса относительно правовых последствий злоупотребления правом. ГК РФ устанавливает в качестве таковых отказ в защите права, возмещение убытков, другие меры. ТК РФ никаких правовых последствий не предусматривает, что представляется большим упущением, поскольку трудовое законодательство не содержит адекватного механизма восстановления трудовых прав работников и работодателей, понесших неблагоприятные последствия в результате недобросовестного поведения противной стороны. При этом в ТК РФ нет указания на правовую возможность регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений нормами ГК РФ (ч. 1 ст. 5 ТК РФ).

Анализ судебных актов демонстрирует, что сегодня формы злоупотреблений правом со

стороны работников и работодателей становятся все более разнообразными, разноплановыми. Злоупотребление правом, как отмечалось ранее, возможно как со стороны работников, так и со стороны работодателей. В отношениях по подготовке и дополнительному профессиональному образованию за счет средств работодателя формы злоупотребления правом также отличаются многообразием. При этом в указанных отношениях как со стороны работников, так и со стороны работодателей имеет место быть умышленная форма вины при злоупотреблении правом, а также причинённый вред или угроза его причинения. С.Г. Зайцева, анализируя указанную категорию, справедливо отметила, что «для того, чтобы злоупотребить правом, следует приложить немало усилий, связанных как с решением непростых интеллектуальных задач, так и с выбором того или иного поведения... Основным средством употребления права во зло являются юридические нормы, а «мотором, движущей силой» этого является «индивидуальное нормативно-инструментальное мышление» [Зайцева, 2002].

Рассмотрим статью 249 ТК РФ. Данная статья позволяет работодателю возмещать расходы на обучение работника в случае увольнения последнего без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении, в полном объёме. Вместе с тем, работник, проработав у конкретного работодателя определённое время, уже принёс ему полезный результат, положительный эффект в виде полученных знаний, навыков и умений [Балицкий, 2021], увеличил прибыль у такого работодателя. Учитывая изложенное, указание в данной норме на возможность «иного регулирования» в трудовом договоре или соглашении об обучении представляется необоснованным. Хотя суды в настоящее время и не указывают на факт злоупотребления правом со стороны работодателя, однако расходы на обучение взыскивают с работника пропорционально не отработанному после окончания обучения времени, даже если в трудовом договоре или соглашении об обучении установлено другое регулирование. В указанном случае суды ссылаются на статью 9 ТК РФ, которая запрещает ухудшать положение работника в договорном порядке даже с его согласия [Апелляционное определение Свердловского облсуда, 2019]. Данный вывод нашел также своё подтверждение и в практике ВС РФ [Определение Верховного Суда РФ № 56-КГ12-7, 2012]. Тем не менее, неоднозначная судебная практика позволяет работодателю взыскать стоимость обучения в подобном случае в полном объёме. При этом важно понимать, что действия такого работодателя направлены исключительно на получение повышенной материальной выгоды несмотря на тот факт, что положительный эффект такой работник ему уже принёс. Изложенное свидетельствует о злоупотреблении предоставленным работодателем правом. С.Ю. Головина справедливо отмечает, что дефекты трудового права, как и дефекты любой другой отрасли, воспринимаются как неизбежное явление, обусловленное рядом причин объективного и субъективного характера [Головина, 2018]. Учитывая сказанное, указание на возможность иного регулирования в ТК РФ представляется в данном случае излишним.

Подтверждает данную мысль и иной пример. Так, между гражданином и работодателем заключен ученический договор, в соответствии с которым гражданин возмещает расходы за обучение только в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В анализируемой нами ситуации работник уволился по собственному желанию, в результате чего работодатель попытался взыскать затраты на обучение такого работника. Суд указал, что при досрочном увольнении без уважительных причин работник должен возместить расходы, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. В данном случае стороны предусмотрели иное правовое регулирование [Апелляционное определение

Свердловского облсуда № 33-5829/2019, 2019]. Таким образом, указание на возможность регулирования вопроса в ином порядке, отличном от норм ТК РФ, не всегда положительным образом может сказаться как на работнике, так и на работодателе.

В другом деле суд прямо указал на факт злоупотребления правом со стороны работодателя [Определение 7-го КСОЮ № 88-4879/2021, 2021]. Так, в соответствии со статьей 187 ТК РФ за работником в случае его направления работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а ученику в период указанного обучения выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже МРОТ (часть 1 статьи 204 ТК РФ). Поскольку обучение работника К. проходило с отрывом от работы в другой местности, он добросовестно полагал, что ему выплачивается средний заработок на период обучения. То обстоятельство, что спорная выплата в расчетных листках поименована работодателем как стипендия, суд правомерно расценил как злоупотребление правом со стороны истца как более сильной стороны в трудовом правоотношении, поскольку выплачивая средний заработок под видом стипендии в размере среднего заработка по основному месту работы (при том, что непосредственно средний заработок истцу в период обучения не выплачивался, выплат с таким наименованием в расчетных листках нет), истец намеренно создавал ситуацию, при которой в период обучения работника формально соблюдалась гарантия по сохранению за работником среднего заработка, установленная ст. 187 ТК РФ (поскольку работнику выплачивалась стипендия в размере среднего заработка по основному месту работы), однако в случае увольнения без уважительных причин до окончания срока отработки работник обязан был возвратить полученную им среднюю заработную плату, потому что она поименована стипендией. В данном случае правовым последствием злоупотребления правом со стороны работодателя послужил отказ суда в удовлетворении исковых требований работодателя.

В качестве злоупотребления правом со стороны работодателя Суд указал действия работодателя по сокрытию трудовых отношений, когда вместо трудового договора с работником был заключен ученический договор [Апелляционное определение Липецкого облсуда № 33-2932/2021, 2021]. Вместе с тем, данный факт сложно признать именно злоупотреблением правом, поскольку в данном случае имеет место правонарушение со стороны работодателя (статья 5.27 КоАП).

В качестве формы злоупотреблений правом выделяют возможность работодателя устанавливать максимально длительные периоды отработки после обучения за счет средств работодателя ввиду отсутствия верхнего предела срока отработки в трудовом законодательстве. С.Ю. Головина указывает, что, относя решение того или иного вопроса к ведению работника и работодателя, законодатель иногда просто провоцирует указанных субъектов на злоупотребление правом [Витрянский, Головина, Гонгалю и др., 2014]. Отсутствие в ТК РФ правила о предельном сроке отработки после обучения за счет средств работодателя позволяет последнему установить условие об обязанности работника отработать, например, не менее 10 лет. Формально, указанное обстоятельство не будет противоречить ни статье 57 ТК РФ, ни статье 199 ТК РФ. К таким выводам пришла судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда [Кассационное определение Саратовского облсуда № 33-4992/2010, 2010]. Между тем, данная норма дает работодателю возможность требовать от работника отработать после окончания обучения длительное время без учета требований

соразмерности. В связи с изложенным, Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова справедливо усматривают в таких сроках признаки принудительного труда, запрещённого статьей 3 ТК РФ [Тарусина, Лушников, Лушникова, 2017].

В качестве формы злоупотребления правом со стороны работодателя применительно к рассматриваемым отношениям можно привести и следующую ситуацию. В частности, работодатель и работник заключили соглашение об обучении с обязанностью последнего отработать не менее 5 лет в определённом структурном подразделении работодателя. Надлежащим исполнением этой обязанности признавался перевод в иное структурное подразделение с дальнейшей отработкой. В последующем работник уволился по собственной инициативе, однако уже на следующий рабочий день им заключен трудовой договор с этим же работодателем, но для работы в другом структурном подразделении. Суд отказал работодателю в удовлетворении иска к работнику о взыскании расходов за обучение, так как фактически трудовое правоотношение не прерывалось. Формальное прекращение трудового правоотношения не сформировало условия для возмещения затрат. Ссылка работодателя на отсутствие информации о фактическом внутреннем переводе не повлияла на вывод суда, который принял во внимание локальные нормативные акты работодателя, содержащие порядок перерасчета средств на обучение между структурными подразделениями [Определение 8-го КСОЮ № 88-10385/2023, 2023].

Следует отметить, что существенным пробелом, влияющим в том числе на возможность злоупотреблять как работникам, так и работодателям, является, по мнению Н.В. Новиковой, отсутствие в ТК РФ перечня уважительных причин, при которых работник будет освобожден от возмещения затрат, связанных с обучением [Новикова, 2020]. Вместе с тем полагаем, что перечень уважительных причин может быть настолько многообразным, уникальным, учитывать конкретные обстоятельства той или иной ситуации, что предусмотреть его в рамках ТК РФ не представляется возможным. Например, работодатель в силу неграмотно спланированной кадровой политики не смог предоставить работнику работу в соответствии с полученной в рамках ученического договора квалификацией. Соответственно, в данном случае увольнение работника по собственной инициативе обусловлено уважительной причиной. Несмотря на доводы работодателя о том, что он поручал работнику проведение экспертизы промышленной безопасности и на той должности, по которой он работал, Суд посчитал, что работодатель не исполнил обязанность, предусмотренную пунктом 2.4.2 ученического договора, должным образом [Определение 7-го КСОЮ № 88-18036/2021, 2021]. Представляется, что охватить все возможные уважительные причины в рамках одной статьи ТК РФ, не представляется возможным.

В вопросах подготовки и дополнительного профессионального образования работников за счет средств работодателя также возможны различные формы злоупотреблений со стороны работников.

Работодатель, заключая ученический договор с работником данной организации или с лицом, ищущим работу, надеется в конечном итоге получить работника, ориентированного на качественное выполнение будущей трудовой функции в соответствии с полученной квалификацией. Между тем, некоторые работники (как действующие, так и будущие) по каким-либо причинам целенаправленно пропускают учебные занятия, некачественным образом усваивают образовательную программу, допускают иные нарушения, приводящие к тому, что в последующем такое лицо не будет надлежащим образом выполнять возложенные на него трудовые функции [Веревкин, 2024]. В данном случае имеет место факт злоупотребления

правом со стороны работника, который может привести к нарушению нормальной деятельности хозяйствующего субъекта.

В соответствии со статьей 199 ТК РФ ученический договор помимо прочего предусматривает обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре. Между тем, некоторые работники, пройдя соответствующее обучение, под различными предлогами уклоняются от заключения трудового договора с конкретным работодателем, что в конечном итоге может привести к пропуску срока исковой давности, который в соответствии со статьей 392 ТК РФ составляет один год [Апелляционное определение Московского горсуда № 33-10197/2025, 2025]. В данном случае такое поведение работника можно расценить как форму злоупотребления правом, поскольку работодатель не получит в будущем ожидаемый положительный эффект. Кроме материальных затрат, связанных с обучением работника, работодатель теряет возможность вести нормальную хозяйственную деятельность своего предприятия. Таким образом, доверившись работнику, работодатель лишается права на возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Заключение

В отношениях по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников за счет средств работодателя чаще всего злоупотребляющей стороной является именно работодатель. Обусловлена данная ситуация прежде всего несовершенством соответствующих норм ТК РФ. Вместе с тем, важно понимать, что и работники сегодня прибегают к различным формам злоупотреблений, направленным на уклонение от исполнения обязательств, связанных с заключением ученических договоров, соглашений об обучении. Несмотря на тот факт, что в судебных решениях не так часто встречается указание суда на факт злоупотребления правом со стороны работника или работодателя, нельзя не отметить, что данное правовое явление является распространенным в указанных отношениях. В современных условиях, когда рынок труда становится все более конкурентным, а требования к квалификации возрастают, важно осознавать, что существуют риски не только для работников, но и для самих организаций. Только сотрудничая и обеспечивая честность во взаимоотношениях, стороны смогут создать здоровую и продуктивную рабочую среду, минимизируя риски различных форм злоупотреблений.

Библиография

1. Актуальные проблемы частного права : сборник статей к юбилею Павла Владимировича Крашенинникова / В. В. Витрянский, С. Ю. Головина, Б. М. Гонгало [и др.] ; отв. ред. Б. М. Гонгало, В. С. Ем. – Москва : Статут, 2014. – 272 с.
2. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 24.01.2022 № 33-307/2022 по делу № 2-6592/2021 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.07.2025).
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2025 по делу № 33-10197/2025 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.07.2025).
4. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 05.04.2019 по делу № 33-5829/2019 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.07.2025).
5. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 21.06.2019 по делу № 33-10038/2019 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.07.2025).
6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Липецкого областного суда от 30.08.2021 по делу № 33-2932/2021 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 19.07.2025).
7. Балицкий К. С. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников: дефекты правового

- регулирования и судебной практики // Российское право: образование, практика, наука. – 2021. – № 3. – С. 47–52.
8. Веревкин И. Е. Злоупотребление правом в трудовых правоотношениях и в отношениях, им предшествующих // Российское право: образование, практика, наука. – 2024. – № 6. – С. 37–42. DOI: 10.34076/2410-2709-2024-144-6-37-42.
9. Головина С. Ю. Способы преодоления судами пробелов и иных дефектов трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 13–16.
10. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. – Москва : Статут, 2001. – С. 48–50, 57, 63.
11. Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2004. – С. 586.
12. Зайцева С. Г. «Злоупотребление правом» как правовая категория и как элемент нормативной системы законодательства Российской Федерации. – Рязань, 2002. – С. 82.
13. Кассационное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 05.10.2010 № 33-4992/2010 // СПС «Гарант» (дата обращения: 14.07).
14. Новикова Н. В. Проблемы защиты инвестиций работодателя в образование работников и лиц, ищущих работу, средствами трудового права // Lex russica. – 2020. – № 5. – С. 157–166.
15. Определение Верховного Суда РФ от 28.09.2012 № 56-КГ12-7 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.07.2025).
16. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.06.2016 № 52-КГ16-4 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 19.07.2025).
17. Офман Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2006. – 23 с.
18. Офман Е. М., Дулатова Н. В. Злоупотребление правом с позиции гражданского права и трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2019. – Т. 19, № 1. – С. 60–64.
19. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах"» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2005. – № 3. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 14.07.2025).
20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – № 72 (08.04.2004). – Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.07.2025).
21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. – № 7. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.07.2025).
22. Слабоспицкая Н. Н. Реализация норм трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2013. – С. 21.
23. Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве : монография. – Москва : Проспект, 2017. – С. 350.

The Principle of Prohibition of Abuse of Rights in Employer-Funded Training and Professional Development Relationships: Selected Aspects

Evgeniya I. Tolokina

Graduate Student,
Kutafin Moscow State Law University,
125993, 9 Sadovaya-Kudrinskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: evgeniyac2014@yandex.ru

Abstract

This article examines selected aspects of applying the principle prohibiting abuse of rights in employer-funded employee training and professional development relationships. Through analysis of recent judicial practice, the study identifies various forms of abuse in these relationships and

concludes that employers are most frequently the party committing such abuses in employer-funded training arrangements. The author demonstrates that this situation primarily results from imperfections in the relevant provisions of the Russian Labor Code. However, the article also notes that employees increasingly employ various forms of abuse aimed at avoiding obligations arising from training contracts and education agreements.

For citation

Tolokina E.I. (2025) Printsip nedopustimosti zloupotrebleniya pravom v otnosheniyakh po podgotovke i dopolnitelnomu professionalnomu obrazovaniyu rabotnikov za schet sredstv rabotodatelya: otdelnye aspekty [The Principle of Prohibition of Abuse of Rights in Employer-Funded Training and Professional Development Relationships: Selected Aspects]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (4A), pp. 272-281.

Keywords

Labor law, principles of labor law, judicial practice, prohibition of abuse of rights, employer-funded employee training and professional development.

References

1. Actual problems of private law : a collection of articles dedicated to the anniversary of Pavel Vladimirovich Krashenninnikov / V. V. Vitryansky, S. Y. Golovina, B. M. Gongalo [et al.] ; edited by B. M. Gongalo, V. S. Em. – Moscow: Statute, 2014. – 272 p.
2. Appellate ruling of the Supreme Court of the Komi Republic dated January 24, 2022 No. 33-307/2022 in case No. 2-6592/2021 // SPS ConsultantPlus (date of application: 07/12/2025).
3. The Moscow City Court's appeal ruling dated 03/18/2025 in case no. 33-10197/2025 // SPS ConsultantPlus (date of application: 07/18/2025).
4. Appeal ruling
5. of the Sverdlovsk Regional Court dated 05.04.2019 in case no. 33-5829/2019 // SPS ConsultantPlus (date of application: 07/12/2025). Appeal ruling of the Sverdlovsk Regional Court dated 06/21/2019 in case no. 33-10038/2019 // SPS "ConsultantPlus" (date of application: 07/12/2025).
6. Appeal ruling of the IC on civil cases of the Lipetsk regional the court dated 08/30/2021 in case no. 33-2932/2021 // SPS "ConsultantPlus" (date of application: 07/19/2025).
7. Balitsky K. S. Training and additional professional education of employees: defects in legal regulation and judicial practice // Russian law: education, practice, science. - 2021. – No. 3. – pp. 47-52.
8. Verevkin I. E. Abuse of law in labor relations and in the relations preceding them // Russian law: education, practice, science. – 2024. – No. 6. – pp. 37-42. DOI: 10.34076/2410-2709-2024-144-6-37-42.
9. Golovina S. Y. Ways for courts to overcome gaps and other defects in labor legislation // Labor Law in Russia and Abroad, 2018, No. 4, pp. 13-16.
10. Gribanov V. P. Implementation and protection of civil rights. Moscow: Statute, 2001. pp. 48-50, 57, 63.
11. Dmitrieva I. K. Basic principles of labor law : dis. ...Dr. Jurid. sciences'. – Moscow, 2004. – p. 586.
12. Zaitseva S. G. "Abuse of law" as a legal category and as an element of the regulatory system of legislation of the Russian Federation. – Ryazan, 2002. – p. 82.
13. Cassation ruling of the IC on civil cases of the Saratov Regional Court dated 05.10.2010 № 33-4992/2010 // SPS "Garant" (date of application: 14.07).
14. Novikova N. V. Problems of protecting an employer's investments in the education of employees and job seekers by means of labor law // Lex russica. – 2020. – No. 5. – pp. 157-166.
15. Definition of the Supreme Court of the Russian Federation dated 09/28/2012 No. 56-KG12-7 // SPS "ConsultantPlus" (date of application: 07/12/2025).
16. Definition of the Judicial Board for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated 06/14/2016 № 52-KG16-4 // SPS "ConsultantPlus" (date of application: 07/19/2025).
17. Ofman E. M. Abuse of law by subjects of labor relations : abstract of the dissertation. ... kand. jurid. sciences'. – Yekaterinburg, 2006. – 23 p.
18. Ofman E. M., Dulatova N. V. Abuse of law from the perspective of civil law and labor law // Bulletin of the South Ural

-
- State University. – 2019. – Vol. 19, No. 1. – pp. 60-64.
19. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation dated 03/15/2005 No. 3-P "On the case of checking the constitutionality of the provisions of paragraph 2 of Article 278 and Article 279 of the Labor Code of the Russian Federation and paragraph two of paragraph 4 of Article 69 of the Federal Law "On Joint Stock Companies" // Bulletin of the Constitutional Court of the Russian Federation. – 2005. – No. 3. – Access from the SPS "ConsultantPlus" (date of access: 07/14/2025).
20. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated 17.03.2004 No. 2 (as amended on 24.11.2015) "On the application of the Labor Code of the Russian Federation by the Courts of the Russian Federation" // Rossiyskaya Gazeta. – 2004. – № 72 (08.04.2004). – Access from the SPS ConsultantPlus (accessed: 07/11/2025).
21. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated 05/29/2018 No. 15 "On the application by courts of legislation regulating the work of employees working for employers – individuals and employers – small businesses that are classified as microenterprises" // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. – 2018. – No. 7. – Access from the SPS "ConsultantPlus" (date of reference: 07/11/2025).
22. Slabospitskaya N. N. Implementation of labor law norms : abstract of the dissertation. ... kand. jurid. sciences'. – Yekaterinburg, 2013. – p. 21.
23. Tarusina N. N., Lushnikov A.M., Lushnikova M. V. Social contracts in law : monograph. Moscow : Prospekt Publ., 2017, p. 350.