

## САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ: НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Дуб К.В., Тарасова В.Ю.

Научный руководитель – доцент Маргацкая Н.А.  
*Сибирский федеральный университет*

Статья 45 Конституции РФ гарантирует государственную защиту прав и свобод человека и гражданина. При этом каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом<sup>1</sup>.

В порядке развития и конкретизации ст. 45 Конституции РФ Трудовой кодекс РФ устанавливает способы защиты трудовых прав и свобод.

Необходимость в такой защите обусловлена тем, что, как подчеркивается в ряде конвенций Международной организации труда, работник является наиболее слабой защищенной стороной трудовых отношений, в связи с чем, нуждается в защите государства и общества от произвола работодателя.

Проблема защиты трудовых прав и свобод в нашей стране в последнее время приобретает особую актуальность, поскольку с переходом на рыночные отношения уровень защищенности лиц наемного труда существенно снизился.

Зачастую работодатели манипулируют с заработной платой, в нарушение требований законов бесцеремонно навязывают свою волю работникам, ущемляя тем самым их трудовые права.

Ст. 352 ТК РФ предусматривает четыре основных способа защиты трудовых прав и свобод.

1. Самозащита работниками трудовых прав.
2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
3. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
4. Судебная защита.

Третий и четвертый способы ориентированы на защиту, осуществляемую государством, второй – обществом в лице профсоюзов, а первый – самим работником.

Необходимо отметить, что самозащита является новым для трудового законодательства способом защиты трудовых прав работников, введенным впервые Трудовым кодексом. Однако ТК РФ не дает определения понятия самозащиты.

Под самозащитой трудовых прав можно понимать систему мер, реализуемых работниками (их представителями) в установленных законом пределах для предупреждения нарушения или восстановления нарушенных принадлежащих им трудовых прав<sup>2</sup>.

В юридической литературе понятие «самозащита» используется в широком и узком смысле слова. В широком смысле – это любые действия лица, обладающего субъективным правом, связанные с защитой данного права от нарушения всеми способами, предусмотренными действующим законодательством<sup>3</sup>. Сами способы самозащиты могут быть различными.

Так, на основе положений Конституции РФ можно выделить следующие:

- ✓ обращение граждан с жалобами в компетентные государственные органы,

<sup>1</sup> Репринцев, Д.Д. Самозащита работниками трудовых прав // Трудовое право. – Март 3/2009.

<sup>2</sup> Коробченко, В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: дисс. канд.юрид.наук. – Спб. – 2003.

<sup>3</sup> Коробченко, В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: дисс. канд.юрид.наук. – Спб., 2003.

органы местного самоуправления по защите прав и свобод;

- ✓ обращение во все другие органы с целью обжалования незаконных действий должностных лиц;
- ✓ обращения в средства массовой информации;
- ✓ обращение за помощью к правозащитным организациям и общественным объединениям;
- ✓ обращения к Уполномоченному по правам человека;
- ✓ право на приобретение оружия с целью защиты как жизни, здоровья, так и собственности;
- ✓ способы, предусмотренные в отдельных отраслях права;
- ✓ право на организацию и участие в митингах, шествиях, демонстрациях, пикетах;
- ✓ право на обращение за защитой своих прав и свобод в юридические консультации, адвокатуру;
- ✓ самостоятельная (без помощи адвоката) защита своих прав и свобод в уголовном и гражданском процессах;
- ✓ обращение в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты, согласно части 3 статьи 46 Конституции РФ. Термин «самозащита» используется и в других отраслях права – в уголовном, административном праве.

В узком, гражданско-правовом смысле, это действия лица, направленные на пресечение нарушения и ликвидацию его последствий<sup>1</sup>. Реализация работником права на самозащиту во многом обеспечивается контрольно-надзорными органами. В юридической литературе высказано мнение о том, что контроль за строгим соблюдением законодательства о труде выступает в качестве одной из гарантий осуществления трудовых прав<sup>2</sup>. Сказанное также, на наш взгляд, позволяет сделать вывод о том, что самозащита трудовых прав не имеет самостоятельного оформления, призванного устранить допущенные нарушения независимо от усмотрения работодателя. Более того, такое устранение связано с деятельностью органов государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права. Применение в качестве способа защиты государственного надзора и контроля влечет возникновение отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права с участием полномочных государственных органов. Использование самозащиты как способа восстановления нарушенного права приводит к возникновению отношений без участия указанных государственных органов. Поэтому более правильно видится рассмотрение самозащиты в качестве способа восстановления нарушенного права. Именно способом, а не формой защиты нарушенного права, самозащита названа в ст. 352 ТК РФ.

Различают так же законную и незаконную самозащиту. Под незаконной самозащитой понимают «осуществление своего действительного или мнимого права путем посягательства на личность или имущество другого» – это «самоуправство». Законная самозащита – это защита своего права средствами и способами, установленными законом. Для нас интерес представляет законная самозащита.

Юридическую основу самозащиты составляют нормы о необходимой обороне (ст. 37 УК РФ), крайней необходимости (ст. 39 УК РФ), нормы о самозащите в гражданском праве (ст. 12, 14 ГК РФ), трудовом праве (ст. 379 ТК РФ). В связи с недостаточным объемом информации о таком институте трудового права, как самозащита ра-

---

<sup>1</sup> Барышникова, Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дисс.канд.юрид.наук. – М., 2005.

<sup>2</sup> Скобелин, В.Н. Трудовые правоотношения. – М.: Вердикт – М, 1999. – С. 372.

ботником трудовых прав, малой его разработанностью в науке, обратимся к гражданскому праву и попытаемся найти сходные элементы с целью определения понятия «самозащиты» в трудовом праве.

Признаки самозащиты:

1. Самозащита осуществляется в случае нарушения гражданского законодательства или реальной угрозы такого нарушения.
2. Самозащита осуществляется в одностороннем порядке (т.е. только лицом, права которого нарушены без обращения в компетентные органы).
3. Самозащита осуществляется в форме действия.
4. Возможность реализации конкретного способа самозащиты должна быть предусмотрена в законе или договоре.
5. Направленность действий при самозащите на обеспечение неприкосновенности права, пресечение нарушения, ликвидацию последствий данного нарушения.

В связи с тем, что подобного детального анализа признаков, принципов и условий самозащиты трудовых прав в науке не приводится, попробуем позаимствовать их из теории гражданского права и в результате дадим определение самозащиты работником трудовых прав.

Итак, первый признак, безусловно, имеет место и в трудовом праве, со ссылкой, конечно, на нарушение не гражданского законодательства, а трудового. Признак номер два тоже находит своё отражение, но с оговоркой на то, что, как нами уже было отмечено, наряду с самозащитой, работниками могут использоваться и другие способы защиты прав. Хотя защита при этом, разумеется, своей правовой природы не имеет. Третий признак выражен следующим образом – «самозащита осуществляется в форме действия». Безусловно сложно себе представить, как, бездействуя, можно защитить свои права. Четвертый признак также находит своё отражение в трудовом праве, поскольку ст. 379 предусматривает случаи, при которых возможен отказ от выполнения работы. Признак номер пять является правовой конструкцией, без которой не обойдется характеристика понятия «самозащита» ввиду того, что данный признак отражает цель использования работником такого способа защиты прав.

В рамках трудовых отношений можно выделить следующие признаки самозащиты:

- 1) осуществление самозащиты возможно только по поводу нарушенного права;
- 2) по своей природе является защитой субъектом трудового права своих прав и интересов;
- 3) самозащита осуществляется действиями лица, права которого действительно или мнимо нарушены;
- 4) самозащита трудовых прав и интересов работником должна быть направлена на разрешение трудового конфликта, на обеспечение неприкосновенности права, пресечение нарушения, ликвидацию последствий данного нарушения;
- 5) самозащита осуществляется в формах, не запрещенных законодательством и судебной практикой;
- 6) права на самозащиту не является абсолютным, самозащита не должна выходить за пределы действий, необходимых для пресечения правонарушения, и должна быть соразмерной нарушению;
- 7) Самозащита осуществляется в одностороннем порядке (т.е. только лицом, права которого нарушены без обращения в компетентные органы);

Таким образом, самозащита является одним из способов, который входит в общее понятие защиты трудовых прав.

Независимо от некоторых перечисленных различий в терминологии гражданско-

го и трудового права можно выделить общие принципы, на которых построены все способы самозащиты.

1. Лицо, прибегнувшее к самозащите, должно применять насилие в разумных пределах.

2. Лицо должно осуществлять свои действия в разумный срок.

3. Необходимо предварительно уведомить нарушителя о предстоящем применении самозащиты.

В отличие от гражданского законодательства, которое допускает любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры его пресечения (ст. 14 ГК РФ), Трудовой кодекс, вопреки названию статьи 379 ТК РФ, сформулированному как «Формы самозащиты», предусматривает лишь одну форму – отказ от выполнения трудовых обязанностей, приводя при этом два случая, в которых работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника (за исключением тех случаев когда это предусмотрено в трудовом договоре). Вместе с тем согласно ч. 2 ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник вправе отказаться от выполнения работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Следовательно, к форме самозащиты относится отказ работника от выполнения любых незаконных распоряжений работодателя, например, о досрочном выходе на работу из отпуска или о привлечении к сверхурочной работе. Самозащита может быть использована и в случае необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также в случае получения работы с вредными опасными условиями труда или тяжелой работы, не предусмотренных трудовым договором. В частности, отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности является правом каждого работника, что также регламентируется ст. 8 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ.

К числу форм самозащиты работником своих прав также можно отнести отказ от выполнения работы в связи с невыплатой заработной платы. Это закреплено в ст. 142 ТК РФ право работника на приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы – совершенно новое понятие в российском трудовом праве, урегулировано недостаточно четко. Дело в том, что механизм реализации права работника на отказ от работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы до конца не определен. Ни ст. 142, ни ст. 236 ТК РФ не дают ответа на вопрос: подлежит ли оплате время приостановки выполнения трудовых обязанностей, и в каком объеме. Без решения этого вопроса, как отмечают специалисты, самозащита работника от грубого нарушения его прав фактически превращается в отпуск без сохранения заработной платы, в чем работник не нуждается<sup>1</sup>.

Согласно ст. 236 ТК РФ размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором и/или трудовым договором, а обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Поэтому при заключении трудового договора работник вправе ставить вопрос о включении в трудовой договор условия о повышенном размере такой компенсации. Для работника это повысит эффективность самозащиты, а для работодателя будет являться фактором, побуждающим к своевременной выплате заработной платы.

На практике работодатели всячески избегают выплат этой компенсации, особен-

---

<sup>1</sup> Ершов В. Применение трудового права // Законность. – 2004. – №6. – С. 22.

но при отсутствии их вины в задержке выплаты заработной платы.

Согласно п. 57 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что, исходя из названной нормы, приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 418-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Болявина Андрея Петровича на нарушение его конституционных прав статьями 106, 107, 129, 139, частью второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом "е" пункта 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Решением мирового судьи о судебном объединенном участке № 22 Советского района города Рязани от 29 декабря 2007 г., оставленном без изменения апелляционным определением судьи Советского районного суда города Рязани от 18 марта 2008 г., были удовлетворены иски требования гражданина А.П. Болявина к ООО «Росгосстрах-Центр» в части, касающейся взыскания денежных сумм за учебный отпуск и компенсации морального вреда, в части же, касающейся оплаты вынужденного простоя, отказано. Суд установил, что А.П. Болявин решением приемной комиссии Владимирского юридического института был допущен к вступительным испытаниям и конкурсу на поступление в заочную адъюнктуру института на контрактной основе и на основании вызова из института ему был предоставлен отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Поскольку оплата отпуска длительное время не производилась, А.П. Болявин, известив работодателя в письменной форме, приостановил работу до выплаты задержанной суммы. Впоследствии он потребовал от работодателя оплатить это время по правилам оплаты времени вынужденного прогула, однако в удовлетворении данного требования было отказано.

Часть вторая статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает механизм осуществления работником самозащиты права на своевременную и полную выплату заработной платы и направлена на обеспечение реализации работником права на защиту трудовых прав и свобод (статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации). Невозможность защитить трудовые права путем приостановления работы, вопреки мнению заявителя, не может рассматриваться как нарушение конституционных прав, поскольку работник вправе использовать иные способы защиты, в том числе судебную. Как видно из представленных документов, А.П. Болявин своим правом на судебную защиту воспользовался. Разрешение же вопроса об отнесении выплат, составляющих оплату учебного отпуска, к заработной плате, на чем, как следует из представленных материалов, настаивает заявитель, не относится к полномочиям Конституционного Суда Российской Федерации, определенным в статье 125 Конституции Российской Федерации и статье 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации».

Случаи, при которых работник может прибегнуть к самозащите своих трудовых прав, предусмотрены в ряде статей ТК РФ, размещенных в разных его разделах. При этом в одних статьях закон прямо устанавливает отказ от работы (ст. 219), в других – такой отказ как средство пресечения нарушения трудовых прав вытекает из закона (ст.

221), в третьих – отказ допускается при действиях или распоряжениях работодателя, запрещенных законом (ст. 64 и 60 соответственно).

Существует точка зрения, что формой самозащиты субъектами трудового права своих прав и интересов в странах с рыночной экономикой является забастовка.

Забастовка как форма защиты трудовых и экономических интересов работников признается нормативным правовым актом Международной организации труда, в частности Конвенцией № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», а также Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Европейской социальной хартией и т.д.

Обобщая определения «забастовка», предлагаемые в практике международного и российского регулирования труда, можем выделить следующие её признаки:

✓ забастовка – это временное добровольное коллективное прекращение работы работниками полностью или частично;

✓ приостановка работы работниками осуществляется без предварительного разрешения работодателя, т.е. в одностороннем порядке, и не прекращает их трудовые правоотношения. В случае законной забастовки трудовые правоотношения приостанавливаются, а после её прекращения возобновляются с прежним или новым содержанием;

✓ отказ от выполнения работы направлен на урегулирование разногласий между субъектами коллективного трудового права. Забастовка выступает как средство волевого воздействия работников на работодателя с целью побудить его принять меры по разрешению возникшего трудового конфликта: установить новые условия труда или сохранить прежние.

Таким образом, под забастовкой как средством самозащиты работниками своих прав и интересов понимается временное добровольное коллективное прекращение ими работы полностью или частично с целью побудить работодателя принять меры по разрешению возникшего трудового конфликта, приостанавливающее трудовые правоотношения с последующим их восстановлением с прежним или новым содержанием.

В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Также право на забастовку регламентируется ст. 409 Трудового кодекса РФ, порядок объявления забастовки, ответственность сторон также находят отражение в последующих статьях ТК РФ (гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»).

В международно-правовом регулировании труда признается, что субъекты коллективного трудового права должны выполнять определенные условия для реализации права на самозащиту. Соблюдение этих условий делает осуществление права на самозащиту законным.

Так, в Германии законность забастовочной борьбы определяется на основе выработанных наукой и практикой следующих правовых принципов:

1) забастовочная борьба ограничивается пределами коллективного трудового права;

2) забастовочная борьба должна соответствовать общим принципам правомерного ведения борьбы, в числе которых называются принципы боевого паритета, государственного нейтралитета, использования мирных способов разрешения конфликта до проведения забастовки;

3) забастовочная борьба не может нарушать законодательных запретов. К ним, в частности, относятся запреты забастовок чиновников, захвата предприятий, нанесение телесных повреждений и принуждение к забастовке работников, желающих работать.

Законодательство о труде России и Великобритании, в отличие от Германии, де-

тально закрепляет процедурные нормы проведения законной забастовки, в частности требования об объявлении забастовки.

В Российской Федерации организация забастовки работников состоит из двух этапов (стадий):

- 1) принятие работниками решения о проведении забастовки;
- 2) объявлении забастовки.

Законодательство России и Великобритании предусматривает возможность приостановки и прекращения забастовки в добровольном и принудительном порядке. В Российской Федерации орган, возглавляющий забастовку, имеет право её приостановить в добровольном порядке. Добровольное прекращение забастовки обычно связано с урегулированием разногласий между сторонами коллективного трудового права, разрешением трудового конфликта с помощью примирительных процедур. Принудительное приостановление и прекращение забастовки в России и Великобритании обычно осуществляется по решению суда.

Последствия участия работников в забастовке зависят от признания её законной или незаконной. В Германии, России и Великобритании работникам, участвующим в законной забастовке, предоставлена правовая защита от привлечения к дисциплинарной ответственности, в том числе от увольнения.

Однако если оценивать забастовку с точки зрения признаков самозащиты, то называть забастовку способом именно самозащиты можно весьма условно, так как многим признакам последней данное явление не отвечает. Так, например, признаками самозащиты являются (как указывалось выше) осуществление самозащиты действиями лица, права которого действительно или мнимо нарушены; осуществление самозащиты в одностороннем порядке; возможность последующего обжалования действий лица, самостоятельно защищающего своё право, в компетентные органы, забастовка же предполагает коллективные действия, это коллективный метод противодействия произволу и нарушениям со стороны работодателя. На основе вышеизложенного, приходим к выводу о том, что формой самозащиты работником своих прав забастовка не является.

Опираясь на изложенное, приходим к выводу, что самозащита трудовых прав работника – это самостоятельные активные действия работника (отказ от выполнения трудовых обязанностей) по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, право на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности).

Самозащита – эффективный способ защиты трудовых прав и свобод. Не случайно Федеральный закон №90-ФЗ от 30.06.2006 поставил в ст. 352 ТК РФ этот способ на первое место, подчеркнув тем самым его приоритет перед другими способами.

К самозащите обычно прибегают при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, указанного в законе. Однако далеко не все работники готовы использовать такой способ защиты своих трудовых прав. Отчасти это связано с нежеланием работников обострять отношения с работодателем, особенно в присущей многим организациям обстановке, в которой работники не только не высказывают свои претензии работодателю, но и вынуждены скрывать от него свое недовольство<sup>1</sup>.

Есть и другое объяснение правовой пассивности работников. Среди них бытует мнение, что меры по защите их трудовых прав обязаны принимать государственные органы, которые должны пресекать нарушения независимо от реакции на них работни-

---

<sup>1</sup> Миронов, В.И. Я полагаю, что трудовой кодекс сейчас какую-либо существенную роль в регулировании трудовых отношений играть не может // Трудовое право. – 2006. – № 12. – С. 13.

ков<sup>1</sup>. Но государственные органы не всегда знают о нарушениях, совершаемых работодателем, не всегда предпринимают необходимые меры, поэтому инициатива в защите своих законных интересов, самозащита нарушенных прав может быть даже более эффективным способом защиты и восстановления нарушенного права.

Таким образом, сказанное позволяет, на наш взгляд, сделать вывод о необходимости внесения изменений в законодательство, обеспечивающих исполнение работодателем законных требований работников, использующих самозащиту, а также вступивших в законную силу предписаний органа государственного надзора и контроля<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Канунников, А.Б. Правовая культура самозащиты работниками трудовых прав. / А.В. Канунников, А.А. Пастухов, С.Б. Канунников // Трудовое право. – 2007. – № 2. – С. 51.

<sup>2</sup> Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / В.Н. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-корр. АН ВШ РФ, докт.юрид.наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2009. – С.147.