

УДК 349.2

## К вопросу о самозащите в трудовом праве

© Мандарова Янжина Сергеевна

магистрант 3-го курса,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

E-mail: yanzhinamandarova@yandex.ru

В настоящей статье раскрывается понятие самозащиты, как одного из способов защиты работником своих нарушенных трудовых прав. Институт самозащиты является межотраслевым институтом основой, которого является Конституция Российской Федерации. Автором проанализированы основные признаки реализации работника права на самозащиту. Определены основные ситуации, при которых возможна реализация права на самозащиту нарушенных трудовых прав. Проблематика статьи представляется актуальной. В статье предпринята попытка определить понятие самозащиты в трудовом праве. Автор предлагает вариант внесения изменений в трудовое законодательство. Законодательная реализация предложения автора поможет исключить терминологические ошибки и послужит основой для единообразного понимания самозащиты в трудовом праве.

**Ключевые слова:** защита трудовых прав; способ защиты трудовых прав; институт самозащиты; самозащита в трудовом праве; применение самозащиты; формы самозащиты; работник; работодатель.

Самозащита является комплексным институтом права. В качестве примера того, что самозащита осуществляется в рамках различных отраслей права, можно привести ст. 12, 14 Гражданского кодекса РФ (самозащита гражданских прав)<sup>1</sup>, ст. 352, 379 Трудового кодекса РФ (самозащита трудовых прав)<sup>2</sup>, где самозащита признается одним из способов защиты субъективных прав, и при уточнении отрасли законодательства превращается в специфическую отраслевую дефиницию [3, с. 260].

Под самозащитой понимается новый для трудового законодательства способ защиты работником своих прав. Указанный способ вытекает из положения статьи 45 основного закона Российской Федерации, в которой говорится о том, что любой человек может защищать свои права и свободы любыми способами, которые не запрещены законодательством [1]<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>3</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. № 217.

Как такового понятия «самозащиты» не закреплено в трудовом законодательстве, но уже множество раз ученые пытались дать определение данному понятию. Некоторые авторы полагают, что самозащита трудовых прав - это совершение работником определенных действий (бездействия) целью которых является устранить нарушения, которые были допущены работодателем, при помощи способов, которые не противоречат законам Российской Федерации [6, с. 112].

В широком смысле под «самозащитой трудовых прав» понимаются любые активные действия лица, которые связаны с защитой его нарушенных трудовых прав, любыми способами, которые не запрещены действующим законодательством.

В узком смысле под «самозащитой трудовых прав» понимаются любые действия человека, которые направлены на пресечение нарушения и ликвидацию последствий данного нарушения.

Самозащита нарушенных трудовых прав работников - это один из способов защиты трудовых прав, подразумевающий под собой действия лица, а именно работника, которые направлены на прекращение нарушения его трудовых прав.

К признакам реализации работником права на самозащиту относятся следующие:

1) Самозащита может обеспечиваться только самостоятельно работником. Данный признак предполагает реализацию работником права на защиту нарушенных трудовых прав без обращения в компетентные органы или в суд.

2) Самозащита полагает, что работник отказывается выполнять поручения работодателя, которые нарушают его права. Именно отказ от выполнения какого - либо поручения работодателя, нарушающего права и законные интересы работника, пресекает нарушение трудовых прав работника. Данный признак отличает самозащиту от других способов влияния на неправомерные действия работодателя.

3) Самозащита не подразумевает под собой принуждения работодателя, нарушившего трудовые права работника, к совершению конкретных действий. Для принуждения работодателя, нарушившего трудовые права работника, к совершению конкретных действий используются иные способы защиты трудовых прав [1, с. 76].

Законодатель, регламентируя вопросы пределов самозащиты трудовых прав, с одной стороны предоставляет сторонам трудового договора установить способы самозащиты по взаимному соглашению, с другой стороны - требует четкой привязки такого способа к поименованным в законе. Далее следует отметить, что законодатель устанавливает строгие временные рамки, за пределами которых изначально правомерная самозащита превращается в правонарушение со стороны работника, за совершение которого он может быть подвергнут взысканию со стороны работодателя. Так, в данном случае фактически имеет место ситуация, когда работода-

тель, уже исполнив свое обязательство перед работником, автоматически блокирует право работника продолжать самостоятельную защиту своих прав, так как основание для такой защиты прекращается. Также важно обратить внимание на следующее - в силу особенной значимости для государства некоторых учреждений, объектов и прочих мест, имеющих стратегическое значение для безопасности страны, законодательно вводится запрет на реализацию самозащиты трудовых прав некоторыми категориями сотрудников, так как прекращение исполнения трудовой функции лицами, занятыми на вышеупомянутых объектах, может парализовать их деятельность, чего государство допустить не может.

Самозащита трудовых прав в корне отличается от такой формы прекращения работы, как забастовка, несмотря на совпадение причин использования. Эти формы различаются по субъектам, процедурам и правовым последствиям их реализации. Самозащита - это индивидуальное средство защиты нарушенных работодателем прав (осуществляется в отношении конкретного работника, по его усмотрению). Даже одновременный отказ нескольких работников от выполнения своей трудовой функции в рамках самозащиты не будет являться забастовкой, поскольку требования работников в данном случае будут индивидуализированы и не будут образовывать коллективных требований. В отличие от самозащиты забастовки существуют для разрешения только коллективных споров и представляют собой временный добровольный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Фактически, самозащита применяется только тогда, когда есть нарушение права, и только индивидуально работником. А вот при забастовке наличие нарушения права совершенно не обязательно, хотя и может быть. При забастовке работники могут не только защищать нарушенные условия коллективного договора, но и добиваться повышения уровня условий труда по сравнению с уровнем, гарантированным законом или уже действующим на предприятии. Причем для забастовок федеральным законодательством установлен определенный порядок, который необходимо соблюдать для признания забастовки законной. Для самозащиты также предусмотрены требования, чтобы она была законной, но эти требования значительно отличаются от требований, применяемых к забастовке. Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в ее период примирительных процедур. Забастовка может быть завершена заключением соглашения об установлении новых прав работников, полном или частичном выполнении условий коллективного договора, соглашения либо по решению возглавляющего забастовку органа без достижения соглашения о разрешении коллективного трудового спора. В этом моменте прослеживается определенная схожесть с самозащитой: как только требования будут выполнены, должна прекратиться как забастовка, так и использование самозащиты в форме отказа работника от выполнения работ.

Теперь, когда мы разобрались, что же такое самозащита, и отграничили ее от забастовки, следует перейти к формам самозащиты. И здесь мы сталкиваемся с очередным упущением законодателя. Хотя статья 379 ТК РФ и называется «формы самозащиты», на деле она содержит лишь одну форму. Этой формой является отказ от выполнения работ. Также эта статья указывает на два случая, в которых допустим отказ, на то, что отказ может быть недопустим вовсе, и на то, что перечень форм самозащиты не исчерпывающий.

Прежде чем перейти к детальному разбору отказа от выполнения работ, хотелось бы разобраться, бывают ли иные формы. Как следует из данного ранее определения: самозащита - это активные действия фактического характера, не противоречащие закону. Из этого определения следует, что хоть ТК РФ и не называет иные форм самозащиты, кроме отказа от выполнения работ, но она не является единственной. Самозащитой будет являться все, что работник осуществляет своими активными действиями в целях защиты своих прав при условии, если эти активные действия не идут в разрез с действующим законодательством. В литературе встречается мнение [4, с. 32], что к одной из форм можно отнести переговоры с работодателем. По формальным критериям переговоры с работодателем являются формой самозащиты, так как выполняются активными действиями работника и не противоречат действующему законодательству. В качестве аргумента, свидетельствующего о пользе данной формы, указывается, что в ряде случаев нарушение прав работника происходит не целенаправленно, и может обуславливаться рядом факторов, не зависящих от работодателя.

На наш взгляд, данная позиция заслуживает внимания, так как позволяет и работнику, и работодателю выйти из конфликтной ситуации «с наименьшими потерями». Если мы признаем переговоры с работодателем формой самозащиты, то встает вопрос эффективности применения такого средства защиты. В том виде, в каком эта форма есть сейчас, а я напомним, законодательно она нигде не закреплена, она малоэффективна. Переговоры с работодателем могут помочь только в ограниченном ряде случаев, так как фактически, не несут негативных последствий для работодателя, в отличие от того же прекращения работы. Данная форма может быть эффективна тогда, когда работодатель действительно не знал, что своими действиями нарушает права работника, или надеялся на то, что работник либо не заметит нарушения, либо побиться об этом сказать. Для более эффективной работы данной формы самозащиты следует законодательно закрепить процедуру ее применения. Здесь на помощь могут прийти нормы о проведении забастовки, которые детально регламентируют процесс переговоров. Так, если закрепить ряд прав и обязанностей, например, обязанность для работодателя по вступлению в переговоры, а также порядок и сроки проведения таких переговоров, то это позволит работодателю в ряде случаев избежать отказа от выполнения работ со стороны работника,

и возможного обращения последнего в уполномоченные органы или суд за защитой своих прав, а для работника избежать неприятных последствий отказа от выполнения работ, о которых мы поговорим позже. Возможно, имеет смысл закрепить определенные санкции за уклонение от участия в переговорах, что повысит заинтересованность сторон в скорейшем разрешении конфликта [5].

Самозащита, при соблюдении процедуры, является простым и действенным способом защиты нарушенных прав работником. К плюсам такого средства защиты можно отнести:

- простота в использовании - самозащите не требует наличия обширных познаний в области трудового права, чтобы соблюсти процедуру достаточно изучить несколько статей в Трудовом кодексе РФ;
- оперативность - достаточно предупредить работодателя, и можно сразу приступить к самозащите;
- отсутствие третьих лиц - при использовании самозащиты работник ни о ком не зависит и может самостоятельно решить конфликт с работодателем.

К минусам можно отнести:

- недостаточную проработанность вопроса об оплате труда в период приостановления работ.

Из этого следует, что плюсов у самозащиты все же больше, чем минусов, однако не все они так однозначны. Некоторые работники могут посчитать за негативную сторону тот факт, что они останутся один на один с работодателем. В то же время никто не мешает работнику параллельно с самозащитой задействовать и иные средства защиты, что благоприятно скажется на защите его прав и оперативности решения проблемы, так как покажет работодателю серьезность намерений работника. Что касается устранения недостатков данного средства защиты, но тут не обойтись без вмешательства государства. Что же касается иных форм самозащиты, например, переговоров с работодателем, то тут возможны два варианта: на законодательном уровне подробно регламентировать данную форму или вести общую просветительскую деятельность, направленную на повышение ответственности работодателей. Но все же первый вариант представляется более предпочтительным.

Таким образом, рассмотрев самозащиту в трудовом праве, мы сделали вывод, что она является самым оперативным из всех способов защиты, однако некоторые неясности в регулировании данного способа и общее нежелание работников портить отношения с работодателем заставляют работников крайне редко прибегать к данному способу защиты.

Вместе с тем, в действующем правовом регулировании не достаточно четкую регламентацию получили следующие аспекты института самозащиты. В первую очередь, как отмечают некоторые авторы [2, с. 48] законодатель не дал четкого определения понятия самозащиты. В этой связи считаю, что вполне допустимо ввести в Трудовой кодекс РФ легальную

дефиницию самозащиты трудовых прав. Предлагаем следующее определение, которое могло бы стать примечанием к статье 352 ТК РФ, посвященной способам защиты трудовых прав: самозащита - способ защиты прав работника при возникновении индивидуального трудового спора, в ходе разрешения которого работником предпринимаются активные самостоятельные действия, направленные на охрану своих трудовых прав без обращения в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, и длящиеся вплоть до устранения работодателем допущенных нарушений трудовых прав работника, послуживших основанием для реализации последним мер самозащиты.

Второй вопрос, не нашедший детальной регламентации в существующем трудовом законодательстве, на мой взгляд, является вопрос порядка и размера оплаты труда работников, отказавшихся на время от работы в рамках самозащиты. В одних случаях законодатель указывает, в каком порядке работник, защищающий свои трудовые права посредством самозащиты, получает заработную плату - например, когда самозащита реализована в связи с нарушениями работодателем обеспечения условий труда, отвечающих требованиям охраны труда, установлена оплата за простой не по вине работника по правилам статьи 220 ТК РФ. Однако в статье 142 ТК РФ, которая регулирует последствия невыплаты работодателем заработной платы более, чем 15 дней, порядок и размер оплаты за приостановление работы работником не предусмотрен. Случаи, когда работник отказывается трудиться в связи с незаконным переводом его на другую работу, законодателем также не рассмотрены. Разрешить сложившуюся неопределенность можно либо путем конкретного закрепления правил в соответствующей статье либо путем установления отсылочных норм.

### **Литература**

1. Зарубина Н. П., Барская А. Р. Самозащита как способ защиты трудовых прав работника // Приоритетные направления развития науки и образования: сб. ст. VI Междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 2019. С. 76–79.
2. Казакова Е. Б. Самозащита как юридическое средство: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юр. наук. Тамбов. 2006. 226 с.
3. Рамонов С. А. Формы и способы самозащиты // Современный ученый. 2019. № 5. С. 260–266.
4. Сбирунов Н. П. Еще раз о профсоюзах // Администратор суда. 2014. № 4. С. 32–38.
5. Степанова А. В. Правовые средства и формы защиты трудовых прав в Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://ui.tsu.ru> (дата обращения: 19.01.2020).
6. Уздимаева Н. И. Правовая самозащита: современные подходы // Право и политика. 2015. № 12(192). С. 112–116.

TO THE QUESTION OF SELF-PROTECTION IN LABOR LAW

*Mandarova Yanzhina Sergeevna*

3- year Master student,

Buryat State University by Dorji Banzarov

Sukhe-Bator St. 6, Ulan-Ude, 670000, Russia

E-mail: yanzhinamandarova@yandex.ru

This article reveals the concept of self-defense as one of the ways a worker protects his violated labor rights. The Institute of Self-Defense is the intersectoral institute of the foundation, which is the Constitution of the Russian Federation. The author analyzes the main signs of the employee's realization of the right to self-defense. The main situations in which the exercise of the right to self-defense of violated labor rights are possible are identified. The problems of the article seem relevant. The article attempts to define the concept of self-defense in labor law. The author offers the option of amending labor legislation. The legislative implementation of the author's proposal will help to eliminate terminological errors and will serve as the basis for a uniform understanding of self-defense in labor law.

*Keywords:* protection of labor rights; a method of protecting labor rights; the institution of self-defense; self-defense in labor law; the use of self-defense; forms of self-defense; employee; employer.