

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о. зав. кафедрой

 Т.А. Зайцева

« 8 » февраль 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Самозащита работниками трудовых прав

Исполнитель
студент группы 521-узб1

05.02.2019 

А.В. Кудинова

Руководитель
доцент, к.ю.н.

06.02.2019 

П.Г. Алексеенко

Нормоконтроль

06.02.19 

О.В. Громова

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 53 с., 50 источников.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ, ТРУДОВЫЕ ПРАВА, ОСОБАЯ МЕРА ЗАЩИТЫ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, РАБОТНИК СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, САМОЗАЩИТА, САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Целью работы выступает комплексное исследование проблемы самозащиты работниками трудовых прав.

Для решения поставленной цели определены следующие основные задачи, разрешение которых составит содержание работы:

- провести анализ механизма защиты трудовых прав работников;
- рассмотреть способы и формы защиты трудовых прав работников;
- охарактеризовать понятие и признаки самозащиты работниками трудовых прав;
- определить условия и пределы осуществления работником самозащиты для усовершенствования правоприменительной деятельности, а также формы самозащиты работниками трудовых прав;
- попытаться разработать рекомендации и предложения, направленные на совершенствование трудового регулирования отношений, связанных с реализацией прав работников на самозащиту.

Объектом работы выступают общественные отношения, связанные с реализацией прав работников на самозащиту.

Предметом работы являются нормы трудового закона, регламентирующие самозащиту трудовых прав работника.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Защита трудовых прав работников как важнейшая функция трудового права	8
1.1 Механизм защиты трудовых прав работников	8
1.2 Способы и формы защиты трудовых прав работников	15
2 Самозащита как способ защиты работниками трудовых прав	25
2.1 Понятие и характеристики самозащиты работниками трудовых прав	25
2.2 Основные формы самозащиты работниками трудовых прав	31
Заключение	45
Библиографический список	48

ВВЕДЕНИЕ

Самозащита трудовых прав является новеллой Трудового кодекса РФ, поскольку иные более ранние советские и российские законы о труде такого понятия не содержали.

В то же время Трудовой кодекс не дает понятия самозащиты трудовых прав, в нем лишь регламентируется, что самозащита является одним из способов защиты работниками трудовых прав и законных интересов (ст. 352 ТК РФ)¹. Также в законе не прослеживается четкой регламентации, нормы, регулирующие самозащиту, разбросаны по тексту закона, что затрудняет понимание работником, как и каким образом возможно воспользоваться данным способом защиты, поэтому для эффективного применения указанного института на практике требуется полное и всестороннее изучение правовых норм, регламентирующий данный способ защиты трудовых прав. Возможно, в силу определенной новизны рассматриваемого способа защиты трудовых прав налицо некоторые серьезные недостатки правового регулирования самозащиты в сфере трудовых отношений.

Исследователи в своих трудах отмечают дискуссионность этой проблемы в трудовом праве, поскольку на сегодняшний день отсутствует как легальная дефиниция понятия самозащита, так и общепринятая, отражающая основные признаки и правовую природу, доктринальная позиция по данному вопросу.

Во многом достижение цели самозащиты трудовых прав зависит от того, какой способ самостоятельной защиты своих прав выберет работник. Это также свидетельствует о том, что необходимо изучать действие конкретного способа самозащиты прав в той или иной ситуации, а также его степень эффективности.

Закон, помимо указанных способов самозащиты трудовых прав, допускает и использование иных способов, не противоречащих закону. Однако сложность данной проблемы заключается в том, что необходимо знать пределы такой за-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

щиты. Например, применяя самозащиту трудовых прав, каждый работник сталкивается с вопросом ее условий и пределов, так как в противном случае он сам может стать правонарушителем, впоследствии уволенным.

Необходимо отметить, что самозащита является одной из самых дискуссионных проблем в отрасли трудового права. Рассмотрение самозащиты не только как меры (способа) защиты, но и как меры принуждения позволяет определить ее правовую природу и дать адекватную правовую оценку.

Различные аспекты самозащиты трудовых прав работников исследовались в трудах А.М. Андрияхиной, Т.Ю. Барышниковой, К.О. Гущиной, К.Н. Гусова, В. М. Лебедева, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, М. В. Молодцова, Т. А. Нестеровой, Н. М. Саликовой, В.Н. Скобелкина, В.Н. Смирнова, Т. А. Сошниковой, В. Н. Толкуновой, Р.А. Халикова, В.А. Чибисовой, А.В. Яковлевой и других.

В работе широко используются научные публикации в периодической печати и научные работы ученых-правоведов, справочная и иная литература.

Целью работы выступает комплексное исследование проблемы самозащиты работниками трудовых прав.

Для решения поставленной цели определены следующие основные задачи, разрешение которых составит содержание работы:

- провести анализ механизма защиты трудовых прав работников;
- рассмотреть способы и формы защиты трудовых прав работников;
- охарактеризовать понятие и признаки самозащиты работниками трудовых прав;
- определить условия и пределы осуществления работником самозащиты для усовершенствования правоприменительной деятельности, а также формы самозащиты работниками трудовых прав;
- попытаться разработать рекомендации и предложения, направленные на совершенствование трудового регулирования отношений, связанных с реализацией прав работников на самозащиту.

Объектом работы выступают общественные отношения, связанные с реа-

лизацией прав работников на самозащиту.

Предметом работы являются нормы трудового закона, регламентирующие самозащиту трудовых прав работника.

Методологической основой работы является совокупность научных методов, ведущее место среди которых отводится диалектическому методу научного познания, также, в частности, широкое применение нашли формально-логический, исторический, статистический и системный методы.

1 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ФУНКЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1 Механизм защиты трудовых прав работников

Термин «защита права» применяется в различных смыслах как в законодательстве, так и в научной литературе. В законодательстве понятие «защита права» чаще носит достаточно абстрактный характер и означает возможность государства, его органов защитить те или иные права, при этом не конкретизируется, идет ли речь о защите нарушенных прав или о гарантиях, формах реализации каких-либо еще не нарушенных прав.

В широком смысле слова защита представляет собой, во-первых, субъективное право каждого гражданина на защиту своего нарушенного права.

Во-вторых, защита может рассматриваться как правовой институт. Так, защита трудовых прав работников – институт трудового права, нормы которого содержатся в разделе XIII ТК РФ. Необходимо отметить, что данный институт обладает признаками социально значимого.

В-третьих, защита – действия лица, непосредственно направленные на защиту жизни и здоровья, а также прав и законных интересов.

На сегодня защита трудовых прав граждан (работников) является одним из основных направлений трудовой политики РФ. Так, уже в ст.1 ТК РФ² указывается, что одной из основных целей трудового законодательства является надзор и контроль (в том числе профсоюзный контроль) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), а также разрешение трудовых споров.

Исследователи считают, что защита трудовых прав является одной из юридических гарантий, которые вправе использовать работник в случае нарушения его прав. Это также предусматривается в содержании права работника на труд, так как последнее предполагает установленную государством систему

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

надежных гарантий от произвольного нарушения этого права.³ Под юридическими гарантиями трудовых прав работника понимаются установленные законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление и защита данных прав. По содержанию и способам все гарантии трудовых прав работника делятся на материально-правовые и процессуально-правовые. Именно к материально-правовым гарантиям относится право работника на защиту своих трудовых прав.

Определение понятия «защиты трудовых прав» не содержалось в ранее действующих трудовых кодексах. Но это не означает, что трудовые права работников не защищались. Защита, конечно, проводилась, но зачастую представляла собой разрозненные действия, а не комплекс определенных мер. Еще советские ученые указывали на отсутствие определения понятия защиты трудовых прав как в трудовом законодательстве, так и в научной литературе.⁴

Трудовой кодекс РФ также не содержит исследуемого понятия, но он содержит раздел XIII, названный «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», в котором содержится комплекс соответствующих мер в этом направлении.

На современном этапе наука трудового права также не дает четкого определения данному термину, а современные ученые, как и исследователи советского периода, не сходятся в едином понимании его основных характеристик. Так, например, в учебнике по трудовому праву под редакцией С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова⁵ под защитой трудовых прав понимается совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещения понесенного вследствие таких нарушений вреда.

³ Батусова Е.С. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. М.: Юстицинформ, 2012. С.110; Акатнова М.И. Актуальные проблемы трудового права. М.: Проспект, 2017. С. 516.

⁴ Акатнова М.И. Актуальные проблемы трудового права. М.: Проспект, 2017. С. 516.

⁵ Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2013. С. 523.

В.А. Чибисов⁶, исходя из трактовки общего понятия «защита права», которое рассматривается в литературе как в широком, так и в узком плане, делает вывод о том, что и исследуемое понятие должно рассматриваться в аналогичном порядке.

Ряд исследователей⁷ в широком смысле под защитой трудовых прав понимают реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление на федеральном уровне ТК РФ и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантий основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии - как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т.д.) среди трудящихся, а также обучение его основам работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права. Таким образом, защита трудовых прав - это различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике правонарушений, а при их появлении - оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (инди-

⁶ Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 2.

⁷ Гусов К.Н. Трудовое право России. М.: ТК Велби; Проспект, 2016. С. 383 – 384; Андрияхина А.М. Защита трудовых прав граждан. М.: Дашков и К, 2008. С. 8.

видуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей.

В узком смысле защита трудовых прав означает фактическую реализацию работником и уполномоченными на то органами, с соблюдением установленного законом порядка своих прав по применению правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенных на него обязанностей и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников.⁸

В научной и учебной литературе вопросы защиты трудовых прав рассматриваются и в связи с трудовыми спорами и порядком их разрешения, хотя возможность определения защиты трудовых прав работников через категорию деятельности допускалась еще в советский период. Соответственно, рядом авторов в широком смысле под защитой трудовых прав работников понимается деятельность компетентных органов по разрешению трудовых споров, которая охватывает все стадии процесса и направлена на пресечение трудовых правонарушений, восстановление нарушенных или оспариваемых прав.

А.А. Сапфинова предлагает под защитой трудовых прав работников понимать правомерную деятельность, содержание которой составляет реализация предусмотренных законом правовых способов и средств, обеспечивающих пресечение нарушений трудовых прав и законных интересов, их восстановление или устранение препятствий в реализации.⁹

Понятие защиты трудовых прав работников иногда предлагалось рассматривать более широко и обосновывалось возможностью включения в него деятельности уполномоченных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Так, В.В. Коробченко определяет защиту трудовых прав как осуществляемую работником и управомоченными на то органами в установленном законодательством порядке правореализующую деятельность, выражающуюся в применении допустимых юридическими нормами правовых средств в ответ на невыполнение работодателем возложенных на него обязан-

⁸ Трудовое право России / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: БЕК, 2012. С. 570.

⁹ Сапфинова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля. М., 2009. С. 19.

ностей или совершение действий, препятствующих нормальному осуществлению работником предоставленных прав, с целью обеспечения их восстановления или признания, а также понуждения работодателя к надлежащему исполнению своих обязанностей.¹⁰

В юридической литературе¹¹ защита трудовых прав рассматривается и как процесс, который имеет свои стадии, в частности:

- а) профилактика нарушения трудовых прав;
- б) рассмотрение правонарушения при разрешении трудовых споров;
- в) восстановление нарушенных трудовых прав;
- г) ответственность за допущенные правонарушения.

Первая стадия защиты трудовых прав работников имеет место уже при создании новых актов, чтобы в них не ликвидировать завоеванные права. Вся защита трудовых прав со всеми ее стадиями и способами входит также в механизм правового регулирования труда. А таким механизмом является система правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность трудовых и непосредственно связанных с ними других отношений в сфере труда в соответствии с целями и задачами правового социального государства

Несколько иным образом понятие защиты трудовых прав работников в широком и узком смысле предлагает рассматривать Л.М. Маирова¹² в своей научной работе. В широком смысле защита трудовых прав, по ее мнению, включает в себя обеспечение их реализации со стороны государства, их охрану, восстановление, осуществляемые в случае нарушений уполномоченными органами и организациями, самими субъектами права. В узком смысле защита предполагает пресечение нарушений прав работников, их восстановление, возмещение причиненного ущерба и привлечение виновных лиц к ответственности.

Защита трудовых прав рассматривается как правовое явление, имеющее

¹⁰ Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. 2002. № 12. С. 67.

¹¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. Соч. С. 384.

¹² Маирова Л.М. Защита профсоюзами трудовых прав работников. М., 2007. С. 7.

множество измерений.

Так, Яковлева А.В.¹³ в своей работе рассматривает понятие «защита трудовых прав» в трех аспектах:

- 1) как функцию трудового права (здесь идет речь о регулятивной функции);
- 2) как деятельность уполномоченных субъектов;
- 3) как новый комплексный институт трудового права.

Защита трудовых прав как функция трудового права находит свое выражение в нормотворческой деятельности законодательных и исполнительных органов. Указанные субъекты в соответствующих актах устанавливают правовой баланс между «хозяйской властью» работодателя и фактически зависимым положением работника, обеспечивая тем самым защищенность последнего в сфере труда. Здесь защита трудовых прав работников рассматривается как деятельность уполномоченных субъектов, направленная на обеспечение беспрепятственной реализации трудовых прав работников в случае их нарушения (угрозы нарушения).

В науке трудового права защита прав, свобод и законных интересов рассматривается не только в указанном аспекте. Во многих случаях термин «защита» является синонимом термина «охрана», поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в ст. 2 и ст. 45 Конституции РФ¹⁴ говорится о государственной защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст. 82 - об охране этих прав и свобод.

В ряде случаев наблюдается смешение понятий «защита» трудовых прав работников и «охрана» права, употребляемых специалистами в области теории права в широком смысле слова. Так, А.И. Ставцева трактовала защиту трудо-

¹³ Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный подход). М., 2007. С. 12.

¹⁴ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

вых прав как установленные государством, закрепленные в правовых актах средства и способы, при помощи которых осуществляется охрана трудовых прав и интересов, включая также принудительное восстановление их в случае нарушения и возмещение причиненного при этом материального ущерба и морального вреда.¹⁵

Понятие охраны труда закреплено в ст. 209 ТК РФ. Она представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В.Р. Халиков¹⁶ в своем исследовании пришел к выводу, что если охрана права означает применение правовых средств для обеспечения правомерной деятельности, то защита права состоит в использовании правовых средств по восстановлению нарушенного права гражданина. В отличие от охраны защита носит конкретный характер и наступает лишь в случае нарушения существующего права. Таким образом, можно сделать вывод, что понятия «защита» и «охрана» являются пересекающимися категориями.

Неодинаковое отношение к определению защиты трудовых прав работников обусловлено рядом причин, среди которых можно выделить такое обстоятельство, как недостаточная исследованность данной категории.

Анализируя правовые нормы, регламентирующие защиту трудовых прав работников, можно выделить следующие характерные и отличительные признаки.

Во-первых, защита нарушенных трудовых прав работников возможна лишь при условии наличия такого субъективного права. Осуществление защиты работником трудовых прав невозможно, например, в случае, когда работник не состоит в трудовых отношениях с работодателем.

Во-вторых, защита трудовых прав возможна только при нарушении или

¹⁵ Ставцева А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. 1998. № 3. С. 14.

¹⁶ Халиков В.Р. Самозащита в российском трудовом праве. Челябинск, 2005. С. 16.

наличии реальной угрозы нарушения трудовых прав работника. Естественно, когда права и законные интересы работника не нарушаются, то у последнего нет оснований для осуществления защиты своих трудовых прав.

В-третьих, защита представляет собой комплексную систему мер, осуществляемую в пределах, установленных действующим законодательством РФ. При реализации защиты своих нарушенных прав работник может использовать только способы защиты, не запрещенные законом. Так, например, незаконными будут действия работника, который защищает свои права путем причинения телесных повреждений лицу, нарушившему или нарушающему его трудовые права.

В-четвертых, защита трудовых прав осуществляется посредством обращения в государственные органы либо общественные организации (объединения), а также путем самостоятельной защиты трудовых прав (самозащиты).

Таким образом, можно сделать вывод, что защита трудовых прав - это комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации трудовых прав и борьбы с их нарушениями и осуществляемых государственными органами, общественными организациями, а также посредством самозащиты трудовых прав.

1.2 Способы и формы защиты трудовых прав работников

Ученые-специалисты в области различных отраслей права единодушны во мнении, что защита прав граждан осуществляется в определенных формах и определенными способами.

Под способами защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников понимаются правовые средства, направленные на достижение определенной цели: пресечение нарушения, восстановление нарушенного права, компенсацию вреда, причиненного правонарушением. Вместе с тем формой их защиты является установленный законом порядок (процедура или процесс) пресечения правонарушения¹⁷, признания права, устранения выявленных нарушений, восстановление нарушенного права и т.д. Форма защиты трудовых прав

¹⁷ Горбачева Ж.А. Трудовое право России. М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. С. 392.

работников отражает особенности деятельности субъектов защиты трудовых прав работников в зависимости от того, осуществляется ли эта защита специализированно или организуется самостоятельными действиями лица, чьи трудовые права нарушены. Таким образом, назначение формы защиты трудовых прав заключается в отражении особенностей правозащитной деятельности в зависимости от профессионального или непрофессионального (неспециализированного) ее осуществления. Исходя из этого выделяются юрисдикционная и неюрисдикционная (доюрисдикционная) формы защиты трудовых прав.

Юрисдикционная форма защиты предполагает, что работник, чьи трудовые права и законные интересы были нарушены или для которых создавалась угроза нарушения, обращается к органам, уполномоченным на принятие мер, необходимых для защиты трудовых прав и законных интересов.¹⁸ В рамках указанной формы защита трудовых прав работников подразделяется на судебную (судебная защита), административную (государственный контроль (надзор), ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) и общественную (деятельность органов социального партнерства, международный контроль).

К неюрисдикционной (доюрисдикционной) форме защиты трудовых прав относится их защита исключительно самостоятельными действиями работника и (или) его уполномоченных представителей, а также с участием посредника (процедура медиации). В пределах данной формы имеет место деятельность, осуществляемая в порядке самозащиты работниками своих трудовых прав, а также правозащитная деятельность профессиональных союзов и иных общественных организаций.

Согласно ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессио-

¹⁸ Акатнова М.И. Актуальные проблемы трудового права. М.: Проспект, 2017. С. 431.

нальными союзами;

- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- судебная защита.

При этом необходимо отметить, что перечисленные способы защиты трудовых прав не являются исчерпывающими в силу ч. 2 ст. 45 Конституции РФ, которая гласит, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Вышеуказанные способы защиты трудовых прав можно использовать как все одновременно, так и последовательно от одного способа защиты к другому в рамках оптимального.

В основу классификации способов защиты законодатель поставил субъекта (в том числе орган), осуществляющего защиту нарушенного права. Так, самозащита осуществляется работником самостоятельно, второй способ защиты осуществляется профессиональными союзами; субъектами двух остальных способов защиты прав, свобод и законных интересов выступают компетентные органы государственной власти (надзорные органы и органы судебной власти). Наряду с этим в научной литературе встречаются иные классификации способов защиты трудовых прав работников.

Одним из способов защиты трудовых прав работников является самозащита. Она характеризуется рядом признаков.

Во-первых, для самозащиты свойственно пресечение правонарушения в отсутствие деятельности компетентных органов. Работник самостоятельно обеспечивает реализацию субъективного права без обращения в компетентные органы.

Во-вторых, признаком самозащиты являются особенности ее осуществления. Самозащита предполагает только пассивное поведение работника, связанное с отказом от выполнения требований работодателя, которые нарушают его права, свободы и законные интересы. Сам отказ от выполнения какого-либо

требования пресекает правонарушение. Это позволяет отличить самозащиту от иных форм воздействия на поведение работодателя, например, проведение забастовки, суть которой заключается в приостановлении работы до достижения поставленной цели. Отказ от выполнения требований работодателя не ограничен сроком и непосредственно обеспечивает защиту субъективного права работника путем бездействия.

В-третьих, самозащита не связана с каким-либо принуждением субъекта, нарушившего право к совершению определенных действий.

В-четвертых, самозащита может быть использована в качестве способа защиты субъективных прав, свобод и законных интересов непосредственно самим работником. Работодатели не могут использовать такой способ защиты своих прав, свобод и законных интересов.

Ряд авторов, в том числе П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкина к неюрисдикционной (доюрисдикционной) форме защиты относят альтернативную процедуру урегулирования споров с участием посредника, отмечая, что такая форма защиты трудовых прав в Трудовом кодексе РФ не указана, но реально существует.¹⁹

Следует согласиться с позицией авторов, поскольку вопрос применимости медиации к трудовым спорам сейчас достаточно актуален. Как отмечает И.А. Филипова, «медиация как процедура альтернативного регулирования спора проходит этап становления в российской практике. Использование медиации в России не является нормой, но постепенно она приобретает известность среди юристов».²⁰ Довольно часто встречаются нарушения трудового законодательства как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Многим работодателям было бы выгоднее обращаться к медиаторам, чем к суду, по ряду причин. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013)²¹ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника

¹⁹ Алексеенко П.Г. Защита права на труд по российскому законодательству. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. 88 с.

²⁰ Филипова И.А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании российского законодательства // Адвокат. 2015. № 7. С. 34.

²¹ Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

(процедуре медиации)» предусматривает конфиденциальное проведение процедуры, что является несомненным плюсом для работодателя, который заботится о репутации своей компании и не желает выносить конфликты с работниками на всеобщее обозрение.

Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон, а это говорит о том, что обе стороны заинтересованы в мирном урегулировании возникшего конфликта и благотворно влияет на дальнейшие отношения работника и работодателя.

В трудовых отношениях важно, чтобы все проблемы решались быстро. А так как судебное разбирательство может затянуться на долгий срок, медиация как нельзя лучше подходит для таких целей, поскольку позволяет в короткий срок принять общее решение, устраивающее обе стороны, и не портить отношения с коллективом.

Однако, процедура медиации является новацией в российском законодательстве, специальных правил в Трудовом кодексе не установлено, поэтому данная форма защиты трудовых прав требует дальнейшего формирования правовой регламентации в целях установления правового порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров применительно к этой модели посредничества.

Важное место среди основных способов защиты трудовых прав работников занимает государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, который осуществляется компетентными органами, наделенными определенными полномочиями, среди которых следует выделить органы прокуратуры и органы Федеральной службы по труду и занятости.

Однако для контрольно-надзорной деятельности компетентных органов, осуществляющих защиту трудовых прав работников, характерны неодинаковые цели и задачи, для достижения которых они созданы.

Так, система органов прокуратуры создана для осуществления от имени Российской Федерации общего надзора как за соблюдением Конституции РФ, так и за исполнением законов, действующих на территории Российской Феде-

рации. Правовой статус органов прокуратуры, порядок осуществления ими контрольно-надзорной деятельности регламентирован Федеральным законом от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»²².

Органы прокуратуры наделены полномочиями осуществлять надзор:

- за соблюдением прав и свобод человека и гражданина государственными органами власти (как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации);

- за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами и за соответствием законам издаваемых ими правовых актов.

Таким образом, органы прокуратуры призваны осуществлять надзор, в том числе за деятельностью надзорных органов, например, деятельностью территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости, также осуществляющих надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Следует иметь в виду, что органы прокуратуры, равно как и иные контрольно-надзорные органы, осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства работодателями посредством проведения проверок, обследований, порядок проведения которых регламентируется законодательством Российской Федерации.

Деятельность этих органов обеспечена равноценными по своей природе правовыми средствами. В частности они вправе беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц (ст. 357 ТК РФ), требо-

²² Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 30.10.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 45. Ст. 6829.

вать необходимые для осуществления контрольно-надзорной деятельности документы. Аналогичное положение содержится в ст. 22 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»²³.

Между тем меры прокурорского реагирования отличаются от мер, применяемых государственными инспекторами труда. Так, прокурор или его заместитель вправе возбудить производство об административном правонарушении, потребовать привлечения лиц, нарушивших закон, к иной установленной законом ответственности, предостеречь о недопустимости нарушения закона. Для этого он вправе принести протест, подлежащий обязательному рассмотрению в установленные законом сроки; внести представление об устранении нарушений закона; вынести постановление о привлечении к административной ответственности. Государственный инспектор труда вправе воспользоваться несколько иными мерами защиты. Он вправе: выдать обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений; составить протокол об административных правонарушениях (привлечь к административной ответственности) в пределах полномочий; подготовить иные материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вместе с тем прокурор или его заместитель в случае установления факта нарушения закона органами и должностными лицами, в том числе осуществляющими надзор и контроль, вправе: освободить своим постановлением лиц, незаконно подвергнутых административному задержанию на основании решений несудебных органов; опротестовать противоречащие закону правовые акты; обратиться в суд или арбитражный суд с требованием о признании таких актов недействительными; внести представление об устранении нарушений закона.

Следует отметить, что наряду с отмеченными выше органами государственный надзор (контроль) осуществляют также иные федеральные органы исполнительной власти. Например, государственный надзор за соблюдением

²³ Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 30.10.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 45. Ст. 6829.

правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор)²⁴. Государственная защита конституционного права работников на охрану их здоровья в процессе труда, помимо организации государственного надзора и контроля за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах промышленности, обеспечивается также осуществлением государственного санитарно-эпидемиологического надзора, который осуществляется Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.²⁵

Нельзя также упускать из виду органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, наделенные правом осуществлять внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в подведомственных организациях.

Защита трудовых прав, свобод и законных интересов, осуществляемая органами профессиональных союзов, имеет свою специфику. Органы профсоюза наделены полномочиями осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства, содержащего нормы трудового права. Однако надо иметь в виду, что контроль, осуществляемый профсоюзами, является общественным. В отличие от вышеупомянутых органов органы профсоюза (органы общественного контроля) не наделены полномочиями применять в отношении правонарушителей юридические санкции. Вместе с тем неисполнение требований профсоюзов, игнорирование их, воспрепятствование осуществлению защитной функции профсоюзов служит самостоятельным основанием для юридической ответственности.

²⁴ Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401 (ред. от 06.07.2018) «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 29. Ст. 4438.

²⁵ Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 322 (ред. от 24.04.2018) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 18. Ст. 2647.

Защитная функция профсоюзов обусловлена целью их создания. Так, согласно ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»²⁶ профсоюз, являясь добровольным общественным объединением граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создается в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Одновременно право профсоюзов осуществлять защиту прав, свобод и законных интересов работников является и их обязанностью. Они наделены правом осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, условий коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, которые одновременно являются их обязанностью. При этом следует помнить, что наряду с контрольной функцией профсоюзы осуществляют функцию представительскую, которые неодинаковы и их следует различать.

Защитная функция профсоюзов осуществляется в случае нарушений (угрозы нарушения) прав, свобод и законных интересов как индивидуального работника, так и коллектива работников в целом. Нарушения трудовых прав работника (работников) могут быть выявлены в ходе осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства, который имеет место как при установлении (изменении) условий труда, так и в ходе применения правовых норм, предусмотренных законодательством.

Судебную защиту следует признать универсальным способом защиты субъективных прав, свобод и законных интересов, поскольку она типична для любых субъектов правоотношений. Судебная защита используется при реализации права на защиту прав, свобод и законных интересов, предусмотренных различными отраслями права. Здесь необходимо уделить внимание особенностям осуществления защиты трудовых прав судебными органами власти, среди которых необходимо выделить не только суды общей юрисдикции, но и арбитражные суды.

²⁶ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 27 (Часть I). Ст. 4216.

ражные суды. Особенность судебной защиты трудовых прав работников заключается в единстве процесса, регламентируемого не только нормами трудового права, но и права гражданского процессуального, основанными на различных принципах.

Таким образом, защита прав, свобод и законных интересов работников обеспечивается путем установления целой системы средств, направленных на пресечение правонарушения, устранение препятствий в осуществлении трудовых прав, восстановление нарушенного права, компенсирование вреда, причиненного правонарушением. Для этого определены способы и формы защиты; сформированы органы государственной власти, наделенные правомочием по осуществлению восстановления нарушенного права, пресечения правонарушения, компенсирования неблагоприятных последствий, вызванных правонарушением; обеспечены условия осуществления ими своей деятельности; предоставлены правомочия общественным объединениям осуществлять защиту субъективных прав, свобод и законных интересов; установлены правовые гарантии обеспечения их деятельности, др. Средствами обеспечения осуществления субъективного права на защиту выступают средства охраны права, включая правовые гарантии его реализации.

2 САМОЗАЩИТА КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

2.1 Понятие и характеристики самозащиты работниками трудовых прав

По своей правовой принадлежности институт самозащиты имеет межотраслевой, частноправовой характер. В.О. Курданов отмечает, что формы и способы реализации права на самозащиту конкретизированы как в уголовном, административном, гражданском законодательстве, так и могут определяться самим субъектом самозащиты.²⁷ Для российского трудового законодательства самозащита - новый способ защиты трудовых прав. Данный институт впервые легально введен в отечественное гражданское законодательство, в часть первую (ст.ст. 12, 14) Гражданского кодекса Российской Федерации 1994 г., при этом законодатель не дает легального определения данного понятия. Кроме того, самозащита включена в перечень универсальных способов защиты гражданских прав. В науке гражданского права до сих пор идет спор о том, что представляет собой самозащита - способ или форму защиты права.

Законодательного определения самозащиты Трудовой кодекс РФ также не содержит, как и иные нормативные акты, содержащие указанный термин. Между тем, отмечается в монографии П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкиной²⁸, наличие такого определения очень важно, поскольку именно в нем закладываются признаки и пределы действий, совершаемых работником для защиты своих прав и интересов. В статье 352 ТК РФ лишь говорится, что самозащита является одним из основных способов защиты работниками трудовых прав и законных интересов. Но для того чтобы применять такой способ защиты прав в трудовом праве, необходимо проанализировать его существенные характеристики.

Институт самозащиты прав прошел достаточно длительное историческое развитие, самозащита права собственности была известна древним римлянам, и

²⁷ Курданов В.О. Самозащита как самостоятельный вид механизма защиты прав и свобод человека и гражданина // Государственная власть и местное самоуправление. 2017. № 4. С. 12.

²⁸ Алексеенко П.Г. Защита права на труд по российскому законодательству. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. С. 20.

его становление есть результат проведенных научных исследований отечественными цивилистами, которые подготовили почву для его внедрения в российское гражданское законодательство. Относительно содержания понятия самозащиты в дореволюционной российской цивилистической доктрине не было единства. Не было также единой терминологии. Характеризуя это правовое явление, ученые помимо термина «самозащита» использовали также ряд других. Наиболее широкой правовой категорией, которая использовалась в трудах российских цивилистов, исследовавших самозащиту, являлось понятие внесудебных средств защиты и осуществления прав, противопоставляемое судебным (юрисдикционным) средствам.

Дореволюционные российские исследователи к понятию самообороны относили случаи необходимой обороны и крайней необходимости, а также и самоуправства. Определяли они эти понятия, а также их соотношение с категорией самозащиты, по-разному. В дореволюционной цивилистической доктрине практически не был разработан вопрос о возможности самозащиты прав, вытекающих из обязательственных отношений. В основном примеры, которые приводились учеными, касались самостоятельной защиты лицом своих прав, имеющих абсолютный характер.

Одним из первых в начале XX века данный вопрос затронул Л.С. Таль, который отметил, что изначально самозащита трудовых прав и законных интересов работодателя была обусловлена реализацией властных полномочий работодателя.²⁹

Под самозащитой в советской теории права понималось осуществление своего права своими средствами без обращения к публичной власти.³⁰ Согласно позиции С.Н. Братуся самозащиту следует рассматривать как оперативное воздействие, которое применяется к нарушителю гражданских прав непосредственно самим управомоченным лицом как стороной в гражданском правоот-

²⁹ Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 54.

³⁰ Советское гражданское право / под общ. ред. О.А. Красавчикова. М.: Юридическая литература, 1985. С. 95.

ношении, не прибегая к помощи государственных юрисдикционных органов.³¹ Как отмечает В.П. Грибанов, под самозащитой гражданских прав понималось только совершение управомоченным лицом дозволенных законом действий фактического порядка, направленных на охрану его личности или имущественных прав и интересов. К мерам самозащиты относили необходимую оборону и крайнюю необходимость, а к действиям юридического порядка, применяемым непосредственно самим управомоченным лицом, применялся термин «юридические меры оперативного воздействия».³² Сторонники данной точки зрения полагали, что самозащита не может быть осуществлена в правоотношениях, регламентированных договором. Здесь любые действия работника, направленные на самозащиту своих нарушенных прав, должны расцениваться как нарушения условий договора. Дело в том, что уже в самом договоре должны содержаться положения, касающиеся ответственности стороны, не выполняющей условий договора. В случае если лицо, заключившее договор, нарушает его, другая сторона должна обратиться в суд за защитой своих нарушенных прав.

Самозащита, в зависимости от законности прав, принадлежащих лицу, осуществляющего защиту этих прав, делилась на законную и незаконную. Осуществление своего действительного или мнимого права путем посягательства на личность или имущество другого рассматривалось как самоуправство, то есть незаконное осуществление своего права. Наоборот, законная самозащита трактовалась как осуществление своего права без посягательства на чужую личность или имущество. Законная самозащита определялась понятием «самопомощь», которая допускалась как в осуществлении частных прав, так и прав публичных.

А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой утверждают, что самозащита представляет собой действия, направленные на защиту от нарушения гражданских прав как во внедоговорных, так и в договорных правоотношениях.³³

³¹ Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 54.

³² Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001. С. 167.

³³ Гражданское право / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. М.: Юристъ, 2012. Т. 1. С. 284.

По мнению Н.В. Витрука, самозащита - это совокупность:

а) фактических действий, направленных на непосредственную защиту благ, прав и законных интересов до и в процессе посягательств на них;

б) меры оперативного воздействия на нарушителей прав и законных интересов. Она применяется в тех случаях, когда обстоятельства исключают возможность обращения в данный момент за защитой к государственным органам.³⁴

Несколько иначе подошли к проблеме современные ученые-трудовики. В.Р. Халиков указывает, что понятие «самозащита» существует в широком и узком смысле слова. В широком смысле это любые действия лица, обладающего субъективным правом, связанные с защитой данного права от нарушения. В узком, гражданско-правовом смысле это действия лица, направленные на пресечение нарушения и ликвидацию его последствий.³⁵ Однако такая позиция спорна и не поддерживается ни в литературе, ни судебной практикой. О.Г. Акулинин признает необоснованным выделение самозащиты в широком смысле при рассмотрении ее как вида мер принуждения.³⁶

Разъясняя основной смысл конституционных положений, посвященных самозащите, Конституционный Суд РФ подчеркивает, что оспариваемая норма закрепляет лишь одно из всех возможных средств самозащиты. Недоступность его использования для разрешения любых конкретных правовых споров продиктована особенностью процедуры применения его именно как отраслевого средства. Тем самым Конституционный Суд РФ акцентирует внимание на том, что самозащита есть не конкретное субъективное право, реализующееся через одно определенное отраслевое правомочие, а свобода выбора таких способов. При этом недоступность одного из них в силу специфических особенностей

³⁴ Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: НОРМА, 2008. С. 159.

³⁵ Халиков В.Р. Самозащита в российском трудовом праве. Челябинск, 2005. С. 16.

³⁶ Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 55.

конкретной отрасли не есть нарушение конституционного права человека.³⁷

По мнению Ю.П. Орловского, самозащита - особый способ защиты прав работника, он предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.³⁸

П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкина поддерживают данное понятие и считают, что самозащита должна предполагать самостоятельные, активные, но при этом правомерные действия работника по охране своих трудовых прав без обращения в юрисдикционные органы.³⁹

Подобные понятие даются и другими исследователями. Так, по мнению М. Преснякова, самозащита трудовых прав представляет собой предусмотренную трудовым законодательством возможность работника самостоятельно, своими правомерными действиями осуществить защиту индивидуальных трудовых прав и законных интересов в пределах, установленных законом.⁴⁰

Интересным и достаточно адекватным следует признать определение, данное Н.Л. Лютовым, согласно которому под самозащитой работником трудовых прав следует понимать самостоятельную законную деятельность работника, направленную на восстановление нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации, без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав. Он также отдельно подчеркивает, что самозащита осуществляется исключительно силами работника, и в данном случае работник сам является субъектом, наделенным полномочиями на защиту трудовых прав.⁴¹

В юридической литературе высказывается мнение о том, что институт самозащиты права не может находиться в системе средств защиты прав. Так,

³⁷ Определение КС РФ от 17 февраля 2015 г. № 275-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шихова А.М. на нарушение его конституционных прав положениями ст. 379 ТК РФ» [Электронный ресурс]. URL: <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision189308.pdf> (дата обращения: 27.11.2018).

³⁸ Бочарникова М.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. С. 923.

³⁹ Алексеенко П.Г. Защита права на труд по российскому законодательству. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. С. 20.

⁴⁰ Пресняков М. Самозащита трудовых прав // Трудовое право. 2013. № 5. С. 51.

⁴¹ Акатнова М.И. Актуальные проблемы трудового права. М.: Проспект, 2017. С. 371.

например, в ст. 12 ГК РФ самозащита включена в перечень способов защиты гражданских прав. А. П. Сергеев разграничивает способ и форму защиты гражданских прав. Он указывает, что самозащита - это форма защиты прав, применяемая лицом, когда оно располагает возможностями правомерного воздействия на нарушителя, не обращаясь к судебным или иным правоохранительным органам.⁴²

Способ самозащиты прав - это конкретный вид деяния по защите прав, предпринимаемых управомоченным на то в силу закона или договора лицом без обращения в соответствующие государственные или иные уполномоченные органы.

По мнению М.В. Лушниковой, одной из первых предпринявшей попытку детального исследования юридической природы, предмета, пределов самозащиты в трудовом праве следует вести речь о способах самозащиты, предусмотренных законом, а также трудовым договором и коллективным договором.⁴³ Е.Б. Казакова указывает, что это характеризует правовой механизм установления способов самозащиты в сфере труда и отчасти отличает его от гражданско-правового.⁴⁴

Самозащита как неюрисдикционная форма защиты трудовых прав характеризуется следующими признаками:

1) право на самозащиту возникает в случае нарушения трудовых прав либо возникновения иных препятствий в реализации трудовых прав и имеет целью пресечение нарушенных прав;

2) это самостоятельные законные личные действия работника по защите своих трудовых прав без обращения в уполномоченные на защиту трудовых прав органы;

3) это соблюдение порядка осуществления самозащиты, который предусмотрен трудовым законодательством;

4) выбор способов защиты не должен превышать установленные пределы

⁴² Гражданское право / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. М.: Юристъ, 2012. Т. 1. С. 284.

⁴³ Лушникова М.В. К вопросу о самозащите в трудовом праве. Омск, 2002. С. 119.

⁴⁴ Казакова Е.Б. Самозащита трудовых прав: актуальные вопросы // Юрист. 2011. № 22. С. 21.

самозащиты;

5) за время реализации самозащиты за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы права.

Поэтому под самозащитой трудовых прав понимать правомерные односторонние, самостоятельные личные деяния субъекта трудового права по защите принадлежащих ему прав без обращения в юрисдикционные или иные государственные органы, а также в примирительно-посреднические органы в случае нарушения его трудовых прав и интересов либо возникновения иных препятствий в их реализации. Целью самозащиты является пресечение этих нарушений или препятствий, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, коллективными договорами (соглашениями), трудовыми договорами.

В данном случае принципиально важным является то, что в отрасли трудового права правовой институт самозащиты имеет специфичную окраску и ряд особенностей, которых не встречаются ни в одной другой отрасли права.

1. Существенная императивная составляющая. Способы и формы самозащиты, а также порядок их применения строго регламентированы в действующем законодательстве.

2. Специфика субъектного состава - стороны трудовых и производных от них отношений, при этом они могут быть индивидуальными (работник и работодатель), а также коллективными (коллектив работников, профсоюзная организация и объединения работодателей).

2.2 Основные формы самозащиты работниками трудовых прав

Необходимо отметить тот факт, что самозащита в трудовом праве - это двухсторонний институт, то есть прибегнуть к мерам самозащиты могут как работник, так и работодатель.

Случаи, когда работник в целях самозащиты может отказаться от выполнения работы, приведены в ч. 1 ст. 379 ТК РФ:

- если работа не предусмотрена трудовым договором, ст.60 ТК РФ закрепляет право работника в ответ на это приостановить выполнение работы, не

обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом;

- если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, в ст.219 ТК РФ предусмотрено право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законом, до устранения такой опасности;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Самым ярким примером является норма, закрепленная в ст. 142 ТК РФ, согласно которой в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Надо отметить, что в ст. 380 Трудового кодекса РФ закреплено положение о том, что работодатель, представители работодателя не имеют право препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается. Думается, что такое закрепление обязанности работодателя является важнейшей гарантией осуществления работником самозащиты в случае нарушения его трудовых прав.

Существует необходимость рассмотреть каждый из способов более детально.

Ст. 60 Трудового кодекса РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, в то же время в данной норме указывается, что работодатель может требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором, в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Односторонний отказ от выполнения трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, в случае незаконного перевода на другую работу, может являться одним из возможных случаев правомерного применения работником самозащиты. В связи с тем, что перевод является наиболее зна-

чимым изменением условий трудового договора, законодатель устанавливает, что он возможен только с письменного согласия работника.

В содержании трудового договора указывается наименование профессии, специальности и квалификации работника. Изменение работодателем любого из вышеперечисленных условий без письменного согласия работника будет признано незаконным переводом. Более того, одностороннее изменение работодателем трудовой функции нарушает закрепленное в ч. 2 ст. 21 ТК РФ право работника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, не говоря уже о том, что ст. 60 ТК РФ прямо запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работник в таком случае может заявить, что предлагаемая ему работа его трудовым договором не предусмотрена, и, сославшись на ст. 379 ТК РФ, отказаться от ее выполнения.

В частях 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ не устанавливается исчерпывающего перечня обстоятельств, по которым допускается такой перевод, однако четко определяет их характер - это исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

К таким случаям относятся: катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также случаи простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны указанными чрезвычайными обстоятельствами.

При применении указанных правил особое внимание необходимо обратить на то, что временный перевод на другую работу без согласия работника в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника допускается

при условии, если это обусловлено наличием тех исключительных случаев, которые указаны в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК. Только наличие чрезвычайных обстоятельств дает право работодателю временно переводить работников без их согласия на другую работу и в случае простоя, под которым понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случае необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо для замещения отсутствующего работника.

Иными словами, временный перевод работника без его согласия на работу, не обусловленную трудовым договором, может быть признан правомерным только при условии, что это необходимо в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Если же потребность во временном переводе работника на другую работу вызвана, например, такими причинами, как поломка оборудования, несвоевременная доставка сырья или материалов и прочее, и это не связано с чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными в указанной норме, то такой перевод допускается только по соглашению сторон. Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в п. 17 Постановления от 17 марта 2004 г. № 2⁴⁵, при применении указанных норм ТК, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

Следует отметить, что данная позиция законодателя основана на положениях Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде»⁴⁶ (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.). В соответствии с ней Россия обязалась упразднить применение принуди-

⁴⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

⁴⁶ Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 13. Ст. 279.

тельного или обязательного труда во всех его формах, т.е. всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. При этом в силу подп. «д» п. 2 ст. 2 названной Конвенции, а также ч. 4 ст. 4 ТК не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия, как то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также в иных случаях, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Применяя правила вышеуказанных норм ТК, следует иметь в виду, что перевод на другую работу без согласия работника в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения, не ограничен каким-либо количеством раз. Он может производиться столько раз, сколько возникает соответствующих ситуаций. Это правило относится и к случаям временного перевода на другую работу в случае простоя или для замещения отсутствующего работника, если такая необходимость вызвана чрезвычайными обстоятельствами. Однако продолжительность одного (каждого) перевода на другую работу без согласия работника в случаях, когда такой перевод необходим в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения, не должен превышать одного месяца. С согласия работника временный перевод на другую работу в связи с указанными обстоятельствами может продолжаться и более длительный срок. Однако если месячный срок истек, а работник не дает согласия на продолжение другой работы, он должен быть переведен на прежнюю работу. При этом не имеет значения, устранены ли обстоятельства, послужившие основанием для временного перевода.

Вместе с тем необходимо учитывать, что работа, на которую работник переведен в связи с названными обстоятельствами (в том числе для замещения

временно отсутствующего работника), должна соответствовать его квалификации. Если же в данной ситуации необходим перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, то такой перевод допускается только с письменного согласия работника.

Таким образом, односторонний отказ от выполнения трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, в случае незаконного перевода на другую работу, может являться одним из возможных случаев правомерного применения работником самозащиты. Работник в таком случае может заявить, что предлагаемая ему работа его трудовым договором не предусмотрена, и, сославшись на ст. 379 ТК РФ, отказаться от ее выполнения. Необходимо подчеркнуть, что право такого отказа возникает лишь в случае незаконного перевода.

Статья 219 ТК РФ предоставляет работнику право на 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. Появление такого способа самозащиты является оправданным, поскольку трудовое законодательство в качестве одной из обязанностей работодателя устанавливает обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда (ст. 22 ТК РФ). Естественно, что при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда жизнь и здоровье работника подвергаются постоянной опасности. В случаях, когда во время выполнения трудовых обязанностей работнику может угрожать непосредственная опасность, последний вправе прибегнуть к самозащите.

В соответствии с ч. 7 ст. 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Данное право отказа от выполнения работы возникает только в том слу-

чае, когда работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Такая угроза может иметь потенциальный характер.

Исключений из настоящего правила, установленного данной нормой, относительно немного. К примеру, ст. 9 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»⁴⁷ дает работодателю возможность расторгнуть трудовой договор со спасателем при однократном необоснованном отказе последнего от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы как форма самозащиты является новым для трудового законодательства. Нужно отметить, что из содержания данной нормы можно выделить следующие особенности данного способа самозащиты:

- происходит задержка заработной платы работнику более, чем на 15 дней;
- работник, в случае приостановления работы по такому основанию, должен уведомить об этом работодателя письменно;
- работник должен возобновить свою работу, когда задолженность по заработной плате погашена.

Таким образом, данный способ самозащиты имеет определенные временные границы — день после истечения 15 дней после дня, в который должна быть выплачена заработная плата, до момента ее оплаты. Обязательным условием приостановления работы является письменное уведомление

Пленум Верховного Суда РФ в п. 57 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁴⁸ обращает внимание на следующее:

- а) работник имеет право на приостановку работы (за исключением

⁴⁷ Федеральный закон от 22.08.1995 №151-ФЗ (ред. от 18.07.2017) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.

⁴⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) при условии, что:

- задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней,
- он в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы;

б) 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;

в) поскольку ст. 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также, принимая во внимание, что в силу ч. 3 ст. 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Указанные положения оспаривались в Конституционном суде РФ на предмет узаконения здесь принудительного труда. Конституционный суд РФ указал, что реализация прав и свобод человека и гражданина, включая предусмотренное Трудовым кодексом РФ право работника на самозащиту права на своевременную и полную выплату заработной платы, не должна нарушать прав и свобод других лиц (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ), а в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом, в том числе в сфере трудовых отношений (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ).⁴⁹

Действующий ТК РФ на основании международных норм (Конвенции МОТ № 105 «О принудительном труде»⁵⁰) устанавливает запрет принудительного труда в статье 4. Каждый в случае его привлечения к принудительному

⁴⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 02 марта 2006 г. № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2006. № 4.

⁵⁰ Конвенция Международной организации труда 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда» // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4649.

труду имеет право отказаться от его выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, равно как и в связи с возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, и в частности посредством его необеспечения средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

При этом в ТК РФ в понятие принудительного труда включены и иные виды работ, не названные в Конвенции МОТ, это указывает на широкое толкование термина «принудительный труд». Поэтому принудительным трудом наш законодатель считает и случай осуществления работы при нарушении сроков выплаты заработной платы или выплате ее не в полном размере. Таким образом, получается, что 15 дней работы без оплаты, предусмотренные ст. 142 ТК РФ, означают не что иное, как принудительный труд, который по закону запрещен. Данный факт не раз отмечался в юридической литературе.⁵¹

В данном случае столь широкая трактовка законодателем понятия принудительного труда приводит к смешению форм принудительного труда с иными случаями нарушения трудовых прав, ведь по своей правовой природе этот случай не относится к принудительному труду, что делает в итоге условие реализации права на самозащиту спустя 15 дней после задержки заработной платы абсурдным.

Необходимо обратить внимание на то, что законодатель устанавливает ограничения при осуществлении самозащиты трудовых прав, предусмотренной ст. 142 Трудового кодекса РФ. Не допускается применение данного способа самозащиты:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ве-

⁵¹ Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2016. С. 631.

дающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Последний пункт данного перечня затрагивает обширный круг организаций. Однако следует отметить, что данная норма устанавливает запрет приостановления работы в связи с невыплатой заработной платы не для всех работников в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, а только в отношении тех, которые непосредственно осуществляют такие работы.

Согласно ст. 380 ТК РФ работодатель и представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Трудовое законодательство не содержит прямого ответа на вопрос об оплате работнику периода отказа от выполнения работы в целях самозащиты. Статья 379 ТК РФ указывает на сохранение за работником всех прав. Представляется, что работодатель не должен во всех случаях выплачивать работнику, защищающему свои трудовые права самостоятельно, заработную плату в полном объеме. Для решения этого вопроса требуется обратиться к ст. 234 и 157 ТК РФ. Нормы ст. 234 ТК РФ применяются, если работодатель в одностороннем порядке потребовал от работника выполнения трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, т.е. имел место незаконный перевод. В такой ситуации работодатель обязан возместить работнику материальный

ущерб, причиненный ему в результате лишения возможности трудиться, в размере неполученного дохода (в полном объеме).

В свою очередь, ст. 157 ТК РФ об оплате времени простоя будет применяться тогда, когда работник прибегает к самозащите в ответ на такие виновные действия работодателя, как неисполнение обязанности обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. В таких случаях оплата должна производиться в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Если же самозащита стала следствием обстоятельств, не зависящих от работодателя и работника, то время такого простоя должно оплачиваться в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Нельзя забывать и о том, что ст. 157 ТК РФ требует от работника письменного предупреждения работодателя о начале простоя.

Следует думать, что работнику необходима предусмотрительность при осуществлении своего права на защиту, иначе действия работника могут привести к ущемлению прав работодателя, и как следствие, повлечь за собой правомерное привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Работник должен определить рамки своего правомерного поведения, исходя из достоверности фактов нарушения его трудовых прав.

Как видно из анализа, самозащита не может сводиться только к отказу от работы. Здесь следует согласиться с мнением П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкиной⁵², что работнику необходимо начинать защиту своих прав с безконфликтных форм урегулирования возникших разногласий с работодателем, а именно с переговоров, поскольку с помощью них стороны трудового договора могут найти компромиссное решение возникшей спорной ситуации, ведь невыполнение работодателем своих обязательств перед работником не всегда носит целенаправленный волевой характер, а может быть обусловлено различными фак-

⁵² Алексеенко П.Г. Защита права на труд по российскому законодательству. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. С. 22.

торами.

Так, несвоевременная выплата заработной платы могла быть вызвана отказом оплаты по счетам контрагентами работодателя, производственными сбоями, другими кризисными явлениями. Отказ от работы в данном случае может только обострить конфликт работника с работодателем, ухудшить экономическую обстановку, создать предпосылки увольнения работника., тогда как бесконфликтный процесс разрешения разногласий помогает работнику и работодателю без напряженности в отношениях найти компромиссные пути урегулирования спорных вопросов и сохранить благоприятный психологический климат в организации. Поэтому самостоятельное разрешение возникших проблемных вопросов работнику надо начинать с помощью переговорного процесса с работодателем. Начало срока действия права на самозащиту следует отсчитывать с момента, когда работник узнает о нарушении своих трудовых прав. Решение же о прекращении самозащиты работник может принять в любое время по своему усмотрению.

В случае проведения переговорного процесса желательно фиксировать его ход и результаты с помощью бумажного протокола, подписываемого обеими сторонами, аудио- либо видеозаписи, поскольку способы фиксации хода переговоров могут в последующем стать документальными свидетельствами в судебном процессе.

Однако все мероприятия в порядке самозащиты должны завершиться в момент восстановления нарушенных прав. При наступлении одного из указанных событий работник обязан прекратить самостоятельную правозащитную деятельность. В противном случае она теряет свою актуальность и перерастает в неправомерные действия, которые можно квалифицировать как дисциплинарное правонарушение. Следует отметить, что ТК РФ в ст. 379 предусматривает обязанность работника предупредить работодателя в письменной форме о приостановке работы. В случае невыполнения данного требования работодатель может наложить на работника дисциплинарное взыскание.

Работник для защиты своих трудовых прав может совершить не запрещенные законом действия по самостоятельной защите своего права без обращения к компетентным органам, иными словами, осуществить самозащиту права. Основанием осуществления работником защиты принадлежащего ему трудового права выступает действительное нарушение или оспаривание его работодателем. При этом под действительным нарушением трудового права работника следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем корреспондирующей этому праву юридической обязанности.

Защита трудовых прав работников имеет свои особенности. Поэтому, наряду с традиционными способами защиты прав человека, в частности с судебной защитой, существуют специальные способы защиты трудовых прав, например, самозащита

Самозащита в трудовом праве рассматривается как способ защиты и особая мера защиты, и в трудовом законодательстве имеется норма, гарантирующая право на самозащиту, что нашло отражение в установлении обязанности работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.

Работник вправе отказаться от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором. Если работодатель поручает работу, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника (например, не обеспечены требования по охране труда; работодатель не выдал работнику в соответствии с установленными нормами средства индивидуальной и коллективной защиты; переводит на работу, связанную с подъемом тяжестей, на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором), то работник вправе отказаться от выполнения такой работы.

Общий порядок использования права на самозащиту законодательством не установлен, однако по отношению к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры. Так, приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы может осуществляться лишь после истечения 15 дней со дня, установленного для выдачи заработной платы, и письменного извещения работодателя.

Продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Сразу же после выплаты заработной платы, издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты и т.п. работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей.

Подводя итог сказанному, следует отметить, что отсутствие законодательного понятия самозащиты, недостаточная регламентация данного способа защиты работником своих прав, разбросанность нормативного материала по тексту Трудового кодекса РФ, не позволяет работникам в полной мере пользоваться данным способом, поэтому работники чаще прибегают либо к судебной защите, либо обращаются в надзорные органы с жалобами. Думается, что самозащита как способ защиты трудовых прав работниками требует законодательной доработки, а также разъяснений со стороны Верховного Суда РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет отметить ряд проблем, которые могут возникнуть в связи с осуществлением права на самозащиту прав. Среди них можно выделить следующие проблемы: правовой нигилизм и низкая правовая осведомленность граждан о самозащите прав; слабая законодательная регламентация института самозащиты в Трудовом кодексе РФ; отсутствие опыта применения самозащиты трудовых прав; отсутствие указаний на условия и пределы самозащиты прав.

Думается, что правовой нигилизм и низкая правовая осведомленность граждан о самозащите прав будет являться одной из главных проблем, поскольку не секрет, что население России, к сожалению, ввиду своего низкого уровня осведомленности не может прибегнуть к такому способу защиты своих нарушенных прав, как самозащита. Дело в том, что ранние кодексы о труде не предусматривал такого способа самозащиты, как, к примеру, приостановление работы по причине задержки заработной платы работодателем более, чем на 15 дней. Следует отметить, что более действенным способом защиты своих трудовых прав, по мнению работников, будет являться, конечно, обращение в контролирующие государственные органы и в суд.

Одной из главных проблем самозащиты трудовых прав выступает слабая законодательная регламентация института самозащиты в Трудовом кодексе РФ.

Отсутствие на законодательном уровне закрепленного понятия «самозащита», как видим, приводит к различным трактовкам. Устранение такого пробела возможно путем внесения изменений в главу 59 ТК РФ. В частности, возможно изменить наименование ст. 379 ТК РФ с «Формы самозащиты» на «Понятие и формы самозащиты». Часть первую названной статьи предлагается дать в следующей редакции: «Самозащита - самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав и свобод при наличии их грубого нарушения, указанного в законе или ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права, без обращения или наряду с обращением в ор-

ганы по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров». При этом содержащаяся в названной статье ч. 1 станет ч. 2, а ч. 2 - частью 3.

Анализ норм трудового права показывает, как отмечалось выше, что самозащита возможна не в любом случае, а только при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, специально указанного в законе, и необходимости пресечь такое нарушение. Как таковое понятие «грубое нарушение трудовых прав работника» также не закреплено на законодательном уровне.

В Трудовом кодексе РФ не закреплены условия и пределы самозащиты трудовых прав. Думается, что данный пробел в Трудовом кодексе РФ отражается на применении работниками института самозащиты на практике, поскольку данный способ защиты трудовых прав работниками фактически не используется либо используется крайне редко.

Также необходимо отметить отсутствие механизма реализации права на самозащиту. В ст. 379 Трудового кодекса РФ, в которой закреплены формы (способы) самозащиты прав, содержится указание лишь на 2 способа - это отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, и отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника. Приостановление работником работы в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней в ст. 379 Трудового кодекса РФ не предусмотрено, хотя это является способом самозащиты прав, при этом в ст. 142 Трудового кодекса РФ не указано, что такое приостановление работы - способ самозащиты.

Отсутствие опыта применения самозащиты трудовых прав также негативно сказывается на использовании данного способа работниками. Работникам привычнее обратиться в трудовую инспекцию либо в судебные органы.

Отсутствие в Трудовом кодексе РФ указаний на условия и пределы самозащиты прав приводит к тому, что лицо, осуществляющее право на самозащиту своих нарушенных прав, превысив при этом ее пределы, само становится пра-

вонарушителем. Законодатель не только не указал условия и пределы самозащиты, но даже не упомянул о том, что самозащита прав будет правомерной только в случае соблюдения ее пределов. Думается, что это послужит одной из проблем применения работниками самозащиты прав.

Обозначенные проблемы применения норм самозащиты трудовых прав, как мы видим, носят не только правовой характер. Некоторые проблемы связаны непосредственно с личностью работника, к числу которых можно отнести правовой нигилизм и низкую правовую осведомленность о самозащите прав. Указанная проблема может быть разрешена лишь путем обучения и информирования работников о возможности использования самозащиты. К примеру, проведение семинаров, конференций, посвященных обозначенным вопросам на предприятиях, в организациях, учреждениях. Проведение таких мероприятий возможно по инициативе и с участием профсоюзного органа данного предприятия, поскольку навряд ли работодатель будет заниматься просвещением своих работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Нормативно-правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

3 Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 30.10.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 47. – Ст. 4472.

4 Федеральный закон от 22.08.1995 №151-ФЗ (ред. от 18.07.2017) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 35. – Ст. 3503.

5 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

6 Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.

7 Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

8 Конвенция Международной организации труда 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда» // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 50. – Ст. 4649.

9 Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 322 (ред. от 24.04.2018) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» // Собрание законодательства РФ. - 2004. – № 28. – Ст. 2899.

10 Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401 (ред. от 06.07.2018) «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3348.

11 Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 (ред. от 30.04.2018) «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 37. – Ст. 4995.

II Специальная литература

12 Акатнова, М.И. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко; отв. ред. Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.

13 Акулинин, О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве / О.Г. Акулинин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 3. – С. 54-56.

14 Алексеенко, П.Г. Защита права на труд по российскому законодательству: монография / П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкина. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. – 88 с.

15 Андрияхина, А.М. Защита трудовых прав граждан: практическое пособие / А.М. Андрияхина, К.О. Гущина. – М.: Дашков и К, 2017. – 216 с.

16 Барышникова, Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых интересов в российском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т.Ю. Барышникова. - Пермь, 2005. – 31 с.

17 Батусова, Е.С. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая,

- Э.Н. Бондаренко; отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юстицинформ, 2012. – 240 с.
- 18 Бочарникова, М.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина; отв. ред. Ю.П. Орловский. - 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. – 1272 с.
- 19 Витрук, Н.В. Общая теория правового положения личности / Н.В. Витрук. – М.: НОРМА, 2008. – 448 с.
- 20 Газаева, А.А. Право на самозащиту в интерпретации Европейского суда по правам человека и Конституционного Суда Российской Федерации / А.А. Газаева // Конституционное и муниципальное право. – 2018. – № 4. – С. 21-24.
- 21 Гладков, Н.Г. Вопросы повышения эффективности самозащиты трудовых прав работников / Н.Г. Гладков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 6-9.
- 22 Головина, С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. – 2013. – № 6. – С. 119-126.
- 23 Горбачева, Ж.А. Трудовое право России: учеб. пособие / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2011. - 792 с.
- 24 Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. – М.: Статут, 2001. – 411 с.
- 25 Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: ТК Велби; Проспект, 2016. – 560 с.
- 26 Егоров, В. Самозащита трудовых прав на практике / В. Егоров // ЭЖ-Юрист. – 2015. – № 42. – С. 15.
- 27 Желтов, О. Самозащита работниками трудовых прав / О. Желтов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 9. – С. 39-45
- 28 Казакова, Е.Б. Самозащита прав - новый институт в российском праве / Е.Б. Казакова // Нотариус. – 2010. – № 3. – С. 37-39.
- 29 Казакова, Е.Б. Самозащита трудовых прав: актуальные вопросы / Е.Б.

Казакова // Юрист. – 2011. – № 22. – С. 21-23.

30 Коробченко, В.В. Защита трудовых прав и интересов работников / В.В. Коробченко // Журнал российского права. – 2002. – № 12. – С. 59-67.

31 Костян, И.А. К вопросу о защите трудовых прав работников / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4. – С. 40-44.

32 Курданов, В.О. Самозащита как самостоятельный вид механизма защиты прав и свобод человека и гражданина / В.О. Курданов // Государственная власть и местное самоуправление. – 2017. – № 4. – С. 10-14.

33 Лебедев, В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов; под ред. В.М. Лебедева. – М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. – 480 с.

34 Лушникова, М.В. К вопросу о самозащите в трудовом праве / М.В. Лушникова // Судебно-правовая реформа в Российской Федерации: сб. науч. трудов. – Омск, 2002. – С. 117-128.

35 Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права: монография / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2016. – 938 с.

36 Мурзина, Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству / Е.А. Мурзина // Lex russica. – 2017. – № 12. – С. 167-179.

37 Пресняков, М. Самозащита трудовых прав / М. Пресняков // Трудовое право. – 2013. – № 5. – С. 51-70.

38 Прокопенко, А.В. Самозащита работниками трудовых прав и ее востребованность на практике / А.В. Прокопенко // Молодой ученый. – 2017. – № 15. – С. 297-300.

39 Рашидова, А.И. Медиация в трудовых спорах / А.И. Рашидова, А.О. Рачкова // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 12. – С. 113-116.

40 Ставцева, А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту / А.И. Ставцева // Журнал российского права. – 1998. – № 3. – С. 14.

41 Фарафонтова, Е.Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве / Е.Л. Фарафонтова // Вестник Красноярского государственного аграрного института. – 2014. – № 4. – С. 228-231.

42 Федин, В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов / В.В. Федин. - М.: Издательство Юрайт, 2015. – 527 с.

43 Филипова, И.А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании российского законодательства / И.А. Филипова // Адвокат. – 2015. – № 7. – С. 34-39.

44 Халиков, В.Р. Самозащита в российском трудовом праве: автореф. ... канд. юрид. наук / В.Р. Халиков. – Челябинск, 2005. – 31 с.

45 Чибисов, В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод / В.А. Чибисов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 2-5.

46 Шишкина, Н.П. Судебная защита трудовых прав / Н.П. Шишкина // Судья. – 2018. – № 9. – С. 25-28.

47 Яковлева, А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный подход): автореф. канд. юрид. наук / А.В. Яковлева. - М., 2007. – 31 с.

III Материалы судебной практики

48 Определение Конституционного Суда РФ от 02 марта 2006 г. № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2006. – № 4.

49 Определение Конституционного Суда РФ от 17.02.2015 № 275-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шихова Александра Михайловича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 379 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

50 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред.

от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.