

Министерство науки и высшего образования 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.В. Зайцева  
« 12 » июня 2021 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Самозащита работниками трудовых прав

Исполнитель  
студент группы 721061

15.06.2021 

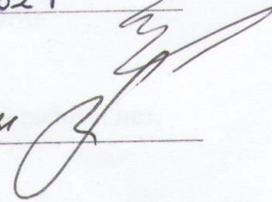
В. Г. Айвазян

Руководитель  
к. ю. н., доцент

15.06.2021 

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

17.06.2021 

О. В. Громова

Благовещенск 2021

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ Т. В. Зайцева  
« 30 » Ок 2020 г.

**ЗАДАНИЕ**

К выпускной квалификационной работе студента В. Г. Айвазян.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Самозащита работниками трудовых прав  
(утверждена приказом от 05.04.2021 г. № 658-уч)
  2. Срок сдачи студентом законченной работы: 30.05.2021 г.
  3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, ГК РФ, Трудовой кодекс РФ, научная юридическая литература, правоприменительные акты.
  4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1 Теоретические аспекты самозащиты работниками трудовых прав. 2 Способы и пределы самозащиты работниками трудовых прав. 3 Проблемы и перспективы правового регулирования самозащиты трудовых прав работником.
  5. Перечень материалов приложения: нет.
  6. Консультанты по выпускной квалификационной работе: нет.
  7. Дата выдачи задания: 30 октября 2020 г.
- Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, канд. юрид. наук.
- Задание принял к исполнению: 30.10.2020 \_\_\_\_\_

(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 62 с., 53 источника.

САМОЗАЩИТА, СПОСОБЫ САМОЗАЩИТЫ, ПРЕДЕЛЫ САМОЗАЩИТЫ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ КОДЕКС, ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ, ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД, ЗАБАСТОВКА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ПРИТВОРНАЯ СДЕЛКА

Цель бакалаврской работы – разработка рекомендаций по совершенствованию правового регулирования самозащиты работниками своих трудовых прав.

Предмет исследования – порядок и особенности реализации самозащиты работником своих трудовых прав.

Объект исследования – самозащита работником своих трудовых прав.

В первой части работы исследуются теоретические аспекты самозащиты работниками трудовых прав. Раскрывается понятие самозащиты трудовых прав работником, её основания. Определяется отличие самозащиты трудовых прав от других видов защиты.

Во втором разделе рассматриваются способы и пределы самозащиты работниками трудовых прав. Изучается судебная практика самозащиты трудовых прав в РФ.

В третьем разделе выявляются имеющиеся проблемы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав, исследуются перспективы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав, даются предложения по внесению в Трудовой Кодекс необходимых изменений с целью повышения уровня самозащиты работниками своих трудовых прав.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретические аспекты самозащиты работниками трудовых прав	8
1.1 Понятие самозащиты трудовых прав работником	8
1.2 Основания самозащиты трудовых прав работником	14
1.3 Отличие самозащиты трудовых прав от других видов защиты	22
2 Способы и пределы самозащиты работниками трудовых прав	28
2.1 Способы самозащиты трудовых прав	28
2.2 Пределы самозащиты трудовых прав	34
3 Проблемы и перспективы правового регулирования самозащиты трудовых прав работником	42
3.1 Имеющиеся проблемы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав	42
3.2 Перспективы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав	47
Заключение	53
Библиографический список	57

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования самозащиты трудовых прав работников обусловлена, прежде всего, необходимостью соблюдения баланса между правами работника и работодателя. Работник в трудовых отношениях представляет, прежде всего, самого себя, в то время, как за работодателем стоит организация со всеми её возможностями и ресурсами. В результате этого, работник поставлен в ситуацию, когда ему необходимо иметь возможность защищать самого себя, свои права от посягательств на них работодателя в лице конкретных лиц организации, либо организации в целом.

Применение самозащиты оправдано в тех случаях, когда права работника не только уже нарушены, но также и могут быть нарушены, исходя из хода событий. Нарушение прав работника в современных организациях, как правило, носят скрытый характер по причине того, что часто такие нарушения невелики, а также по причине установившегося порядка деятельности организации, который предполагает, что работники соглашаются на нарушение своих прав по причине нежелания портить отношения с работодателем или администрацией. В результате этого нарушения прав работников входят в практику, что не позволяет искоренить их в течение короткого периода времени.

С точки зрения рациональности, безусловно, значение имеют только крупные случаи нарушения прав работников. Однако, с позиций права все подобные нарушения требуют рассмотрения, так как зачастую в них скрываются системные проблемы, решение которых позволит существенно повысить уровень правовой регламентации трудовых отношений.

Следует также отметить, что на сегодняшний день обществом недостаточно осознаётся тот факт, что в рамках трудовых отношений действует принцип равенства сторон договора. Очень часто работники воспринимают работодателя как субъекта, который волен навязывать свои условия. Это, безусловно, не так. Работник должен уметь отстаивать свои права в процессе как заключения трудового договора, так и в процессе его выполнения. Равенство сторон до-

говора подразумевает, что не только работник обязывается выполнять ту или иную работу, но и работодатель – взятые на себя обязательства – по выплате заработной платы, установлении приемлемых условий труда, предоставлении именно той работы, на которую договаривались стороны, и прочих. В связи с этим, самозащита должна являться не только положением Трудового Кодекса, но и реально используемым инструментом, посредством которого возможно добиться улучшения состояния трудовых отношений в нашей стране.

Практика решения трудовых споров и конфликтов показывает, что наиболее эффективным способом здесь является достижение договорённостей между работником и работодателем, нежели чем прямой конфликт. Безусловно, такой конфликт создаётся в случае отказа работника от работы, принимая в качестве основания нарушение его прав. Однако, подобные договорённости должны учитывать и тот факт, что интересы работника, в любом случае, должны быть защищены, так как именно он является основным механизмом, который приводит к целенаправленной деятельности любой организации.

Немаловажным аспектом самозащиты трудовых прав работников также является и тот, который касается оплаты их труда. В российских условиях частой является ситуация, при которой работодатели идут на те или иные уловки, с целью уменьшить свои платежи во внебюджетные фонды, снизить расходы на заработную плату, повысить объём работы при той же заработной плате и прочие. Безусловной позицией Трудового Кодекса относительно данных ситуаций является обязанность работодателя оплачивать любую работу, которая была поручена, исходя из рамок трудового договора.

Однако, как показывает практика, имеющиеся в Трудовом Кодексе положения не могут перекрыть всего возможного спектра подобных уловок, что предполагает необходимость дальнейшего совершенствования его содержания, введения в него новых положений, связанных с регламентацией прав и возможностей работников по самозащите. Особое внимание здесь необходимо уделить принудительному труду, как труду, который предполагает внеэкономическое воздействие на работников, и проявляющееся в том, чтобы заставить его рабо-

тать без оплаты, либо при оплате, которая не соответствует рыночным условиям. Это тем более важно, так как действующая экономическая система в нашей стране подразумевает ведущую роль денег как всеобщего регулятора.

Цель бакалаврской работы – разработка рекомендаций по совершенствованию правового регулирования самозащиты работниками своих трудовых прав.

Предмет исследования – порядок и особенности реализации самозащиты работником своих трудовых прав.

Объект исследования – самозащита работником своих трудовых прав.

Задачи работы:

- раскрыть понятие самозащиты трудовых прав работником;
- изучить основания самозащиты трудовых прав работником;
- выявить отличие самозащиты трудовых прав от других видов защиты;
- охарактеризовать способы и пределы самозащиты трудовых прав;
- провести анализ судебной практики самозащиты трудовых прав в РФ;
- выявить имеющиеся проблемы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав и сформировать перспективы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав.

Информационную базу исследования составили публикации по трудовому праву и самозащите трудовых прав работника в учебной, научной и периодической печати, данные судебных органов, органов регулирования трудовых отношений.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

## 1.1 Понятие самозащиты трудовых прав работником

Необходимость рассмотрения сущности самозащиты трудовых прав работниками обуславливается важностью данной деятельности. Выступая в качестве одной из сторон трудовых отношений, работник, безусловно, является более слабой стороной по сравнению с работодателем, ввиду того, что на стороне последнего выступает весь аппарат организации. В этих условиях необходимо дать работнику инструмент, посредством которого он будет защищать свои права. В качестве наиболее очевидного инструмента здесь выступает самозащита прав.

Рассмотрим определение данного понятия. Анализ учебной и научной литературы по данному вопросу позволяет указать на следующие определения самозащиты трудовых прав:

- «Под самозащитой трудовых прав понимаются осуществляемые работником самостоятельно действия, которые предполагают охрану его трудовых прав, жизни, здоровья.»<sup>1</sup> Кроме этого не исключается возможность осуществления иных форм защиты - при помощи обращения в органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства или в органы, занимающиеся рассмотрением трудовых споров;

- «...самостоятельные действия (бездействие) работников, так и обращение работников за защитой своих прав в юрисдикционные или контрольно-надзорные органы»<sup>2</sup>;

- «...самозащита заключается в самостоятельных активных правомерных действиях работников по охране индивидуальных трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или параллельно с обращением в органы по рассмотрению

---

<sup>1</sup> Зарубина Н. П. Самозащита, как способ защиты трудовых прав работника. Пенза: Наука и Просвещение, 2019. С. 76.

<sup>2</sup> Лада А. С. Самозащита трудовых прав работников как один из способов защиты от принудительного труда: проблемы и перспективы // Актуальные проблемы права. 2019. № 6. С. 75.

индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда»<sup>3</sup>;

- «...самозащита трудовых прав – это деятельность работника, носящая законные основания»<sup>4</sup>;

- «самозащита работником своих прав ... самостоятельная законная деятельность работника, осуществляемая в порядке защиты своих трудовых прав без обращения в юрисдикционные органы, кроме этого он вправе обратиться в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»<sup>5</sup>.

Анализ представленных определений позволяет сделать вывод о том, что понятие «самозащита гражданских прав» является дискуссионным, причём данное определение отсутствует в Трудовом Кодексе РФ (ТК РФ). При этом, все рассмотренные определения включают действия работника по защите своих прав. С другой стороны, разными исследователями по-разному оценивается привлечение работником к данной защите других органов. Так, одни исследователи рассматривают такое привлечение как допустимое в рамках определения самозащиты, а другие – нет. Существует также позиция, согласно которой данный вопрос не рассматривается (определение А. А. Андреева).<sup>6</sup>

Необходимо отметить, что право на труд установлено статьёй 37 Конституции РФ. При этом, данное право следует рассматривать как комплексное право. Оно предполагает:

- свободу труда;
- право свободного распоряжения своими способностями к труду;
- право свободного выбора рода деятельности и профессии;

---

<sup>3</sup> Уздимаева Н. И. Самозащита в трудовом праве Российской Федерации // Вестник Мордовского университета. 2009. № 4. С. 67.

<sup>4</sup> Андреев А. А. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав // Вестник университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 214.

<sup>5</sup> Коваленко Е. А. Самозащита работника как способ защиты трудовых прав // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 1. С. 357.

<sup>6</sup> Лада А. С. Самозащита трудовых прав работников как один из способов защиты от принудительного труда: проблемы и перспективы // Актуальные проблемы права. 2019. № 6. С. 77.

- запрещает принудительный труд;
- не допускает труда в условиях, которые не отвечают требованиям безопасности и гигиены;
- право на достойную оплату выполненного труда, не ниже установленных стандартов;
- право на защиту от безработицы;
- прочие права.

При этом, как указывает А. В. Прокопенко, данные права должны обеспечиваться и гарантироваться правом на их защиту. В противном случае они бы являлись декларативными правами. Это особенно важно в случае, когда реализация прав имеет большую социальную значимость, например, в случае реализации права на забастовки, а также на решение индивидуальных и коллективных трудовых споров. При этом, возможно считать нарушения прав работников следствием отсутствия эффективных механизмов защиты трудовых прав работников.<sup>7</sup>

Следует отметить, что согласно ст. 2 Конституции РФ права и свободы граждан являются высшей ценностью российского общества. При этом, государство обязано данные права признавать, соблюдать, а также обеспечивать условия для их защиты. Наряду с государственной защитой прав граждан, согласно ст. 45 п. 2 Конституции РФ они наделены и правом самостоятельной защиты своих прав. При этом, применяемые способы защиты данных прав не должны противоречить закону. Данные положения Конституции возможно считать базой для реализации самозащиты трудовых прав в нашей стране.<sup>8</sup>

По мнению Н.П. Зарубиной, особенностью самозащиты трудовых прав работников является наличие у неё определённых признаков. К таким признакам относятся:

1. Самостоятельное обеспечение самозащиты.

---

<sup>7</sup> Прокопенко А. В. Самозащита работниками трудовых прав и ее востребованность на практике // Молодой ученый. 2017. № 15. С. 298.

<sup>8</sup> Грачева Д. А. Самозащита трудовых прав работников: особенности института и перспективы развития. Иваново: Ивановский государственный университет, 2016. С. 93.

Предполагается, что ввиду сущности термина «самозащита», реализация работником своих прав осуществляется самостоятельно. При этом, работник не обращается в компетентные органы или в суд. Однако, исходя из двух представленных выше подходов к определению понятия «самозащита трудовых прав», следует признать, что такой признак опирается на подход, в рамках которого участие каких-либо других органов не предусматривается. В рамках подхода, предусматривающего привлечение по инициативе работника органов решения трудовых споров, предполагается, что самостоятельность следует трактовать как инициативу работника, которую он проявляет, иницируя не только свои действия, но также и действия, которые могут быть предприняты органами, не связанными с государством, в частности – судебной системой.

2. Отказ работника от выполнения поручений, нарушающих права работника. Суть данного признака состоит в том, что работник, выполняя требования работодателя, выполняет только те из них, которые не ущемляют его прав. Все остальные требования работодателя остаются без исполнения. Фактически, работник пресекает волю работодателя, которая приводит к нарушению его прав и законных интересов, в результате этого обеспечивается их сохранение. Данный признак даёт возможность отделения самозащиты от иных способов, которые может применить работник в процессе отстаивания своих законных прав и интересов.

Необходимо указать, что здесь работник занимает исключительно пассивную позицию. Защита субъективного права осуществляется путём бездействия, а сам отказ не ограничен каким-либо сроком.<sup>9</sup>

3. Отказ от принуждения работодателя.

В рамках самозащиты трудовых прав работника его действия не направлены на то, чтобы каким-либо образом принудить работодателя, к совершению тех или иных действий. Более того, принуждение работником работодателя к данным действиям свидетельствовало бы о наличии у него таких возможностей, что сложно представимо, так как работодатель выступает как организация

---

<sup>9</sup> Степанова Т. Н. Защита трудовых прав работников // Вестник ТИСБИ. 2008. № 2. С. 10.

в целом, лишь отождествляясь с определённым лицом, в то время, как работник выступает лишь как физическое лицо, пусть и формально равноправное с работодателем (организацией).<sup>10</sup>

Как указывает Е. А. Коваленко, важным аспектом в самозащите трудовых прав работника является полное выполнение им требований трудового договора. Осуществляя самозащиту своих прав и интересов, работник не должен нарушать правил текущего трудового распорядка, так как в противном случае это может трактоваться как нарушение дисциплины труда.<sup>11</sup>

В дополнение к данным признакам самозащиты, Т. Н. Степанова также указывает и на то, что применение самозащиты может быть реализовано исключительно работником. Использование работодателем подобного способа защиты своих прав и законных интересов исключается.<sup>12</sup>

Как указывает Е. Л. Лин, регламентация в ТК РФ использования самозащиты представляет собой заимствование из гражданского законодательства. Так, право на самозащиту в его рамках установлено ст. 14 Гражданского Кодекса РФ (ГК РФ). Перенесение права на самозащиту в ТК РФ представляется следствием изначально неравного соотношения сил в рамках трудовых правоотношений, что предполагает их уравнивание, путём предоставления такого права работнику, и отсутствие данного права у работодателя.

В рамках действующего ГК РФ, освобождение от ответственности за причинение вреда при применении самозащиты своих прав возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

- бесспорное наличие права у лица, которое его защищает;
- соразмерность способа защиты своего права имеющемуся его нарушению;
- применение в рамках способа защиты таких действий, которые необходимы для применения, для обеспечения данной защиты.

---

<sup>10</sup> Зарубина Н. П. Самозащита, как способ защиты трудовых прав работника. Пенза: Наука и Просвещение, 2019. С. 77.

<sup>11</sup> Коваленко Е. А. Самозащита работника как способ защиты трудовых прав // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 1. С. 358.

<sup>12</sup> Степанова Т. Н. Защита трудовых прав работников // Вестник ТИСБИ. 2008. № 2. С. 11.

В этих условиях, как показано выше, выполнение работником требований трудового договора следует рассматривать как выбор действий, которые необходимы для обеспечения данной защиты, а бесспорное наличие права обуславливается положениями ТК РФ о наличии данного права у работника (глава 59 ТК РФ).

Однако, если ГК РФ устанавливает комплекс ограничений на использование права на самозащиту, то ТК РФ таких ограничений не устанавливает. Предполагается, что действия работника, выходящие за рамки ТК РФ, будут рассматриваться как нарушение правил трудового распорядка, что не является самозащитой.

Наряду с этим, Е. Л. Лин предполагает рассматривать самозащиту трудовых прав и интересов работника исключительно как ответные действия на действия (бездействие) работодателя, нарушающего его права и интересы. В том случае, когда работодателем такие действия не предпринимаются, необходимость самозащиты у работника отсутствует.

Самостоятельно определяя момент начала своих действий по защите законных прав и интересов в рамках самозащиты, работник не предполагает потребности в предварительном использовании примирительных процедур, что позволяет сравнивать, в определённом смысле, данную самозащиту с самообороной. При этом, наличие у работника права на отказ от работы, которая нарушает его права и интересы, основывается на установленном в Конституции принципе свободы труда.

Проявление принципа свободы труда реализуется и через установленное в ТК РФ (ст. 379) допущении ограничения самозащиты исключительно с применением норм самого ТК РФ.

Ещё одним аспектом самозащиты<sup>13</sup> трудовых прав работником является также и то, что самозащита предполагает не только наличие подобного права, но также и обязанность соблюдения требований законодательства, что происте-

---

<sup>13</sup> Лин Е. Л. Нормативность самозащиты трудовых прав граждан: проблемы правоприменения // Вестник Чувашского университета. 2006. № 4. С. 132.

кает из применения ТК РФ как правового акта. При этом, обязательным является соблюдение определённой процедуры реализации данного права.

По итогам проведённого в пункте 1.1 исследования понятия самозащиты трудовых прав, сделаем следующие выводы:

1) понятие самозащиты трудовых прав в российских условиях не имеет нормативного определения, в том числе, в ТК РФ. При этом, под ним понимается деятельность работника, направленная на то, чтобы обеспечить охрану своих законных прав и интересов от посягательств на них работодателя. Существует несколько подходов к определению сущности данного понятия, основное различие между которыми состоит в трактовке необходимости привлечения государственных и других органов к восстановлению данных прав, либо без такого привлечения, либо без уточнения необходимости указания на данный аспект;

2) основными признаками самозащиты трудовых прав выступают самостоятельное обеспечение самозащиты, отказ работника от выполнения поручений, нарушающих права работника, отказ от принуждения работодателя, а также возможность использования самозащиты исключительно работником, и невозможность – работодателем;

3) обязательным условием реализации самозащиты трудовых прав является действие работником исключительно в рамках трудового законодательства. Наряду с этим, следует указать на такие аспекты самозащиты, как отсутствие ограничений на использование права на самозащиту, кроме установленных ТК РФ, реализацию её как ответного действия (бездействия) работодателя по отношению к работнику, самостоятельность определения момента своих действий по защите нарушенных прав, широкое применение принципа свободы труда в процессе самозащиты.

## **1.2 Основания самозащиты трудовых прав работником**

Необходимость изучения оснований самозащиты трудовых прав работником обуславливается требованием установления случаев, когда такая самозащита возможна. В тех случаях, когда реализация мер самозащиты не преду-

смотрена действующим законодательством, её, в соответствии с выводами, сделанными выше, невозможно отнести к самозащите.

В качестве основных оснований для реализации права на самозащиту трудовых прав работником в рамках действующего ТК РФ выступают:

1. Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Нормативно, данный отказ установлен ст. 60 ТК РФ. Предусматривается, что все действия работника в рамках трудового договора должны им же и предусматриваться. С другой стороны, ст. 60 ТК РФ также содержит и положение, согласно которому работодатель может требовать от работника действий, не входящих в предмет его трудового договора, в определённом комплексе случаев. Данный комплекс определён ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, согласно положений ст. 72.2 ТК РФ, возможно требовать от работника действий, которые не установлены его трудовым договором, однако, данные действия должны быть напрямую связаны с обстоятельствами, приведёнными в абз. 2 данной статьи. Сюда относятся катастрофы различной этиологии, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии и эпизоотии и прочие подобные.

Наряду с этим, согласно абз. 3 ст. 72.2 ТК РФ, также допускается перевод работника на другую работу в случае простоев различного рода, необходимости обеспечить уничтожение имущества организации или его порчи, а также в случае замещения работника, что обусловлено чрезвычайными обстоятельствами.

Следует отметить, что указанные в ст. 72.2 ТК РФ основания для выполнения неуказанной в трудовом договоре работы устанавливаются в рамках временного периода, который не может превышать 1 месяца. При этом, согласно абз. 4 ст. 72.2 ТК РФ, оплата работнику<sup>14</sup> выполнения им несвойственных функций должна осуществляться в размере не меньшем, чем его средний заработок на прежней работе. Кроме того, осуществление перевода как одного из

---

<sup>14</sup> Уздимаева Н. И. Самозащита в трудовом праве Российской Федерации // Вестник Мордовского университета. 2009. № 4. С. 69.

вариантов выполнения не указанных в трудовом договоре функций допускается исключительно с письменного согласия переводимого работника.

Таким образом, несмотря на то, что ТК РФ чётко указывает на то, что выполнение не указанной в трудовом договоре деятельности работником является основанием для самозащиты им своих трудовых прав и интересов, тем не менее, в исключительных случаях, а также в случае перевода и предотвращения простоев подобное возможно. Данный факт, обуславливается требованием обеспечения условий для эффективной организации производственных процессов. В случае отсутствия данных исключений, можно предполагать, что это привело бы к заметному снижению возможностей работодателя к организации своей деятельности, так как даже в случае наличия потребности в выполнении работы, угрожающей обществу или существованию организации, она потребовала бы длительного периода поиска необходимых работников и установления с ними трудовых отношений. За это время происходящие процессы могут привести как к краху организации, так и к слому имеющихся общественных отношений, что не является приемлемым.

2. Отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника.

Данное основание обуславливается наличием в ТК РФ раздела X, и в частности ст. 210 ТК РФ, в которой сохранение жизни и здоровья работников является безусловным приоритетом при реализации государственной политики регулирования трудовых отношений, что, в свою очередь, базируется на положениях Конституции РФ.

Более того, согласно ст. 22 ТК РФ устанавливается, что создание безопасных условий труда, а также условий, которые соответствуют требованиям охраны и гигиены труда, является одной из обязанностей работодателя.

В тех случаях, когда работнику угрожает опасность в период выполнения им своих трудовых обязанностей, делает самозащиту своих прав обязательной и незамедлительной. При этом, так как условия осуществления трудовой деятельности предусматривают участие работника в производственном процессе

непосредственно, как правило, его обращение в органы, осуществляющие охрану прав трудящихся, существенно затруднено и нецелесообразно. В результате этого, работник, согласно положениям ТК РФ, а также на основании вышеприведённого основания имеет право отказаться от работы, которая угрожает его жизни и здоровью.<sup>15</sup>

Следует отметить, что два данных основания не исчерпывают всего комплекса оснований, которые могут быть использованы для самозащиты работником своих прав. В качестве других оснований могут быть указаны:

1. Задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

Данное основание может быть применено в случае, если работнику не выплачивается заработная плата более чем 15 дней. При этом, отказ от выхода на работу должен быть представлен в виде заявления в письменной форме, поданной работодателю (ст. 142 ч. 2 ТК РФ).

2. Привлечение на работу в выходные дни.

Данное основание представляет собой вызов работника в нерабочие дни для производства «субботников». Как правило, такая работа не регламентирована трудовым договором и не входит в перечень трудовых функций работника. При этом, работа в такие дни не оплачивается.

Отказ от участия в такого рода мероприятиях также можно считать самозащитой работника. При этом, в качестве основания для отказа от работы будет являться положение ст. 4 ТК РФ, которая предусматривает запрещение принудительного труда, так как оплата за него не предусмотрена. В связи с этим, распоряжение об организации подобных выходов даётся в устной форме, под условием создания для не вышедших на «субботник» лиц невыносимых условий труда, либо за счёт шантажа в виде привлечения к дисциплинарной ответственности. В том случае, если распоряжение на выход на работу в выходной день должно фиксироваться в письменной форме, в результате этого подобное распоряжение не должно выполняться работником. В случае наличия письмен-

---

<sup>15</sup> Уздимаева Н. И. Самозащита в трудовом праве Российской Федерации // Вестник Мордовского университета. 2009. № 4. С. 70.

ного приказа, согласно положений ст. 379 ТК РФ работник имеет право воспользоваться самозащитой и не выходить на работу.<sup>16</sup>

3. Отсутствие обеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты.

Данное основание регламентировано ст. 220 ТК РФ, согласно которой в случае необеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты работник может отказаться от выполнения установленной работы.

Следует отметить, что данное основание следует отличать от основания, состоящего в наличии угрозы жизни или здоровью работника. В последнем случае данные средства не являются необходимыми или обязательными, либо даже при их наличии будет нанесён вред жизни и здоровью работника. В первом же случае подразумевается, что нанесение данного вреда может быть осуществлено только в случае отсутствия данных средств индивидуальной или коллективной защиты. В случае же наличия данных средств по первому основанию вред предотвращается.

4. Неправомерный перевод на иную должность, либо несоблюдение требований ТК РФ к такому переводу.

Особенностью данного основания является то, что в общем случае такой перевод требует наличия письменного согласия работника (абз. 72.1 ТК РФ), за исключением ряда случаев, установленных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Соответственно, в том случае, если перевод работника в обычных условиях осуществлён без его письменного согласия, это является основанием для прекращения работы и самозащиты своих прав и интересов работником. Наряду с этим, ст. 72.1 ч. 3 устанавливается, что согласие работника не требуется, в случае, если при этом не требуется изменение существенных условий трудового договора, а также в случае перемещения на аналогичное рабочее место, или при выполнении аналогичных трудовых функций.

Следует отметить, что рассматриваемое основание предполагает выпол-

---

<sup>16</sup> Лада А. С. Самозащита трудовых прав работников как один из способов защиты от принудительного труда: проблемы и перспективы // Актуальные проблемы права. 2019. № 6. С. 77.

нение работодателем одновременно дополнительных условий:

1. При его переезде на новое место работы в другой местности.

Данный аспект регламентирован ст. 169 ТК РФ. В соответствии с ним работодатель должен осуществить возмещение:

– расходов по переезду работника, членов его семьи и перевозке имущества;

– затрат, связанных с обустройством работника на новом месте жительства.

В соответствии со ст. 72.2 ч. 2 и 3 перевод работника на другую работу без его согласия допускается только в случае исключительных обстоятельств, связанных с природно-климатическими явлениями, а также в связи с необходимостью ликвидации простоев.

2. Соблюдение сроков перевода.

Срок перевода не может превышать 1 месяца. Даже если в качестве основания перевода на другую работу использовались обстоятельства, указанные в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, работодатель обязан соблюдать условия ТК РФ, для чего необходимо вернуть работника на прежнее место работы хотя бы на один день.<sup>17</sup>

3. Обеспечение среднего заработка.

Согласно ст. 72.2 ч. 4, в случае обязательного перевода работника на другую работу, его труд должен оплачиваться, исходя из заработной платы, которая соответствует новой работе. При этом, данная заработная плата не должна быть менее, чем средняя на предыдущем рабочем месте.

Исходя из общей логики ТК РФ, в случае, если не выполняется хотя бы один из пунктов а), б) или в), работник с целью самозащиты своих прав имеет право отказаться от выполнения работы.

4. Отказ от перевода на другую работу в связи с медицинским заключением.

---

<sup>17</sup> Лада А. С. Самозащита трудовых прав работников как один из способов защиты от принудительного труда: проблемы и перспективы // Актуальные проблемы права. 2019. № 6. С. 78.

Данное основание предусматривает, что в случае наличия у работника медицинского заключения, требующего перевода на другую работу, он должен быть переведён на неё в соответствии с положениями ст. 73 ТК РФ. При этом, законодателем предусматривается, что такой перевод осуществляется с письменного согласия работника, если срок такого перевода не превышает 4 месяцев. В случае, если такое согласие отсутствует, либо если предлагаемая работа противопоказана работнику, работник имеет право отказаться от данного предложения и воспользоваться самозащитой своих прав и не принимать предложение о переводе.

#### 5. Незаконный отзыв из отпуска.

Согласно абз. 2 ст. 125 ТК РФ, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. При этом, согласно абз. 3, не допускается отзыв из отпуска отдельных категорий работников (беременных женщин, несовершеннолетних лиц, работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда).<sup>18</sup>

Существенную важность имеет вопрос оснований ограничения самозащиты трудовых прав. Так, законодатель напрямую ограничивает их в ст. 413 ТК РФ. Не допускается применение самозащиты в следующих случаях:

– в случае введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

– в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, прочих военных, военизированных и иных формированиях и организациях, которые ведают 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;

– лицами, имеющими статус государственных служащих;

– в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды

---

<sup>18</sup> Лада А. С. Самозащита трудовых прав работников как один из способов защиты от принудительного труда: проблемы и перспективы // Актуальные проблемы права. 2019. № 6. С. 79.

производств, оборудования;

– в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергоснабжение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой помощи и неотложной медицинской помощи).

Однако, применительно к общему случаю самозащиты, следует признать, что и она не является бесконечной. В определении Конституционного Суда РФ № 60-О от 02.03.2006 г. «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» указано, что право на самозащиту у работников не должно нарушать прав и свобод других лиц (ст. 17 ч. 3 Конституции РФ). При этом, в необходимой мере права и свободы граждан могут ограничиваться, в том числе, и в сфере трудовых отношений, что установлено ст. 55 ч. 3 Конституции РФ.

Соответственно, в случае ограничения права на самозащиту граждан, указанных в ст. 413 ТК РФ, реализация данного права должна осуществляться с использованием механизмов судебной защиты, либо путём обращения в соответствующие государственные органы. Отказ от работы, с целью самозащиты своих прав, в таких ситуациях является неприемлемым, так как может нанести существенный вред обществу.<sup>19</sup>

По итогам проведённого в пункте 1.2 исследования сделаем следующие выводы:

1) в рамках ТК РФ в качестве основных оснований самозащиты работником трудовых прав выступают отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника. При этом, данные основания не перекрывают всего перечня оснований;

2) в качестве дополнительных оснований использования работником самозащиты своих трудовых прав и интересов указаны задержка выплаты зара-

---

<sup>19</sup> Князева Н. А. Пределы права на самозащиту трудовых прав работников // Цивилистические науки; гражданский и арбитражный процессы. 2018. № 2. С. 18.

ботной платы на срок более 15 дней, привлечение на работу в выходные дни, отсутствие обеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты, неправомерный перевод на иную должность, либо несоблюдение требований ТК РФ к такому переводу, отказ от перевода на другую работу в связи с медицинским заключением, а также незаконный отзыв из отпуска;

3) основаниями, исключающими использование самозащиты трудовых прав и интересов, выступают наличие особого положения или чрезвычайных мер, в Вооружённых силах РФ, военными лицами и приравненными к ним лицам, ликвидаторам чрезвычайных ситуаций, госслужащим, на опасных производствах, в организациях, которые обеспечивают жизнедеятельность населения. Для данных категорий лиц реализация права на самозащиту реализуется путём обращения в соответствующие государственные органы или в суд.

### **1.3 Отличие самозащиты трудовых прав от других видов защиты**

Необходимость выявления отличий самозащиты трудовых прав от других видов защиты обуславливается тем, что самозащита не может перекрыть всех ситуаций, возникающих в процессе реализации трудовых прав. Кроме того, не всегда является рациональным применение именно самозащиты, что требует применения и других способов.

Согласно ст. 352 ТК РФ, наряду с самозащитой трудовых прав могут применяться:

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Профсоюзы для обеспечения соблюдения трудового законодательства имеют право создавать инспекции труда. Данные инспекции наделяются полномочиями, утверждаемыми общероссийскими профсоюзными организациями и их объединениями. Кроме того, возможно также создание и технических ин-

спекций, которые осуществляют контроль охраны труда.<sup>20</sup>

Следует отметить, что в отличие от профсоюзов, которые реализуют функцию общественного контроля, самозащита прав работников представляет собой действия, реализуемые отдельными лицами. При этом, в качестве основных способов реализации защиты прав работников выступают следующие группы действий:

- связанные с прекращением трудовой деятельности;
- бюрократические.

Прекращение трудовой деятельности в случае её организованного проведения массами работников является забастовкой, правовое регулирование которой осуществляется гл. 61 ТК РФ. В отличие от отказа от выполнения трудовых функций, правовое регулирование забастовки существенно шире, и включает регламентацию права на забастовку (ст. 409 ТК РФ), порядок её объявления (ст. 410 ТК РФ), возглавляющий орган (ст. 411 ТК РФ), обязанности сторон в ходе забастовки (ст. 412 ТК РФ) и некоторые другие.

К бюрократическим действиям профсоюзов можно отнести:

- внесение предложений, как в проекты законодательных и нормативных правовых актов, которыми тем или иным способом затрагиваются различные права работников;
- выступление с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов, которые касаются сферы трудовых и социальных отношений;
- проведение согласований с работодателем различных аспектов трудовой деятельности работников – систем оплаты труда, порядка материального поощрения и стимулирования, системы тарифных ставок, норм труда, порядка защиты работников и прочих;
- посещение и обследование мест трудовой деятельности членам профсоюза, с целью реализации предоставленных членам профсоюза прав и воз-

---

<sup>20</sup> Цаплин С. А. Методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 13. С. 96.

возможностей;

– защита членом профсоюза за счёт использования института представительства в их индивидуальных и трудовых спорах, а также в коллективных спорах, даже в случае отсутствия членства в профсоюзе.<sup>21</sup>

Основные права государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства установлены гл. 57 ТК РФ. Основные права государственных инспекторов труда, посредством которых возможно выявление фактов нарушений трудового законодательства, а также прочих нормативных правовых актов, которые определяются нормами трудового права, установлены ст. 357 ТК РФ.

Реализация прав трудовых инспекторов выливается в акт. В случае, если работодателем нарушено трудовое законодательство, он выдаёт работодателю предписание, в котором требуется устранить выявленные нарушения трудового законодательства. Работодатель может оспорить предписание в административном или судебном порядке, если у него есть несогласие с фактами или выводами, представленными в предписании.

Государственным инспектором труда в представленном им предписании указываются требования, которые требуется выполнить работодателю, для восстановления нарушенных трудовых прав работников.<sup>22</sup>

Таким образом, Государственная инспекция труда является уполномоченным органом, имеющим широкий спектр полномочий, посредством которых возможно выявлять нарушения трудового законодательства. При этом, самозащита трудовых прав является деятельностью реактивной, то есть осуществляемой как следствие нарушения трудовых прав. В отличие от самозащиты, деятельность данной инспекции может носить также и плановый характер, что обуславливается требованиями ст. 9 и 10 Закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственно-

---

<sup>21</sup> Цаплин С. А. Методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 13. С. 97.

<sup>22</sup> Сапфинова А. А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Современная научная мысль. 2015. № 3. С. 138.

го контроля (надзора) и муниципального контроля» № 294-ФЗ от 26.12.2008 г. Соответственно, выявление нарушений может осуществляться вне зависимости от информации о данном нарушении. Проведение плановых проверок осуществляется с определённой периодичностью, исходя из утверждённого плана.

Проведение внеплановых проверок осуществляется в случае возникновения оснований для её проведения. В качестве такого основания может выступать обращение работника, что предполагает инициативное обращение в Государственную инспекцию труда. В соответствии со ст. 10 ч. 16 Закона №294-ФЗ проведение такой проверки возможно при уведомлении юридического лица не менее чем за 24 часа до начала её проведения.

В том случае, если по мнению Государственной инспекции труда извещение работодателя может привести к снижению эффективности контрольного мероприятия, либо приведёт к сокрытию факта нарушения, приход инспекторов может осуществляться и без сообщения ответственным лицам организации.<sup>23</sup>

Гражданское судопроизводство призвано защищать трудовые права, нарушенные недобросовестной стороной. С помощью целей и задач субъекты процессуальных правоотношений реализуют в своей деятельности определенные ценности.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров судом используется гражданское судопроизводство, предусматривающее равенство сторон. Статьей 56 Гражданского Процессуального Кодекса РФ (ГПК РФ), указывается обязанность обеих сторон такого разбирательства доказать те факты, на которые они ссылаются для аргументации своих требований или возражений.

В качестве наиболее важных доказательств в трудовых спорах выступают письменные доказательства. В качестве таковых выступают договора, деловая корреспонденция, различные справки, прочие документы и материалы, которые получены любым способом, который позволяет установить подлинность документов.

---

<sup>23</sup> Акатова Л. Чем грозит проверка по обращению работника в Государственную инспекцию труда? // Трудовое право. 2013. № 3. С. 77.

Согласно ст. 71 ч. 2 ГПК РФ представление письменных доказательств осуществляется в виде оригиналов, либо в виде заверенных копий. Если подлинник документа отсутствует, суд имеет право отказать в рассмотрении дела, что установлено в ст. 67 ч. 6 и 7 ГПК РФ.

Так как работник как сторона судебного разбирательства является менее защищённой стороной трудовых отношений, в отношении него действуют определённые законом послабления, заключающиеся в бесплатности обращения в суд по трудовым спорам, сокращённого срока рассмотрения подобных дел, возможности незамедлительного исполнения решений суда по данным делам.<sup>24</sup>

Следует отметить тот факт, что в отличие от самозащиты трудовых прав, судебная защита также реализуется не в порядке ответных действий, сколько в порядке инициативы работника.

По итогам проведённого в пункте 1.3 исследования сделаем следующие выводы:

1) наряду с самозащитой прав работников ст. 352 ТК РФ регламентируется также защита трудовых прав профсоюзами, с помощью государственного контроля (надзора), а также путём судебной защиты;

2) защита прав работников профсоюзами осуществляется как с помощью забастовки, которая является коллективным отказом от работы, так и бюрократическими методами, которые, как правило, недоступны в рамках самозащиты прав работниками;

3) государственный контроль за соблюдением трудового законодательства ведётся на плановой основе и с привлечением внеплановых проверок. В случае плановых проверок они проводится с определённой периодичностью, а внеплановые проверки – исходя из реакции на те или иные сообщения о нарушениях трудового законодательства;

4) судебная защита трудовых прав работников ведётся на основании по-

---

<sup>24</sup> Рогозянова А. С. Судебная защита трудовых прав работника нетипичными доказательствами // Юридический факт. 2017. № 19. С. 103.

ложений ГПК РФ, и предполагает инициативу со стороны работника. При этом, с целью выравнивания возможностей сторон, другой из которых выступает работодатель, работнику, участвующему в таком разбирательстве в качестве истца, делаются определённые послабления, связанные с отсутствием платы за проведение подобного разбирательства, его сокращённого срока, немедленном вступлении решения в силу. При этом, ведение судебного разбирательства основывается на документально зафиксированных фактах, что сближает данный способ с самозащитой, однако, в отличие от него решение судебного разбирательства является обязательным к исполнению работодателем, в то время как при самозащите работник выражает своё несогласие с реализуемыми работодателем решениями.

## 2 СПОСОБЫ И ПРЕДЕЛЫ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

### 2.1 Способы самозащиты трудовых прав

Необходимость изучения способов самозащиты трудовых прав обуславливается значительной вариативностью ситуаций, при которых трудовые права могут быть нарушены, либо подвергаться риску такого нарушения. В этих условиях необходимо иметь представление в целом об имеющихся возможностях.

Нормативный перечень способов защиты трудовых прав представлен в ст. 352 ТК РФ. Согласно ей, устанавливаются следующие возможности в данной деятельности:

- самозащита работниками;
- защита, осуществляемая профессиональными союзами;
- реализуемый государственными органами комплекс контрольно-надзорных мероприятий относительно соблюдения норм трудового законодательства работодателями;
- судебная защита трудовых прав.

Исходя из данного нормативного подхода, можно сделать вывод о том, что первый способ является сугубо индивидуальным способом защиты, и реализуется непосредственно самим работником. Второй способ является коллективным способом защиты трудовых прав, а третий и четвёртый способы представляют собой привлечение к защите трудовых прав работника государства.<sup>25</sup> Кроме того, если в случае самозащиты как таковой она осуществляется непосредственно работником, то в случае привлечения государственных органов, либо профсоюза – опосредованно.

Следует отметить тот факт, что, указывая в качестве способов защиты трудовых прав работника вышеприведённые, ТК РФ не указывает, по чьей

---

<sup>25</sup> Дуб К. В. Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты // Сибирский федеральный университет. 2020. № 7. С. 16.

инициативе реализуются данные способы. Если применительно к собственно самозащите трудовых прав очевидно, что меры по данной защите являются следствием проявления инициативы самого работника, то применительно к другим способам это не является очевидным. Например, в случае защиты профессиональными союзами в качестве инициатора может выступать, например, должностное лицо такой организации, а может – член профсоюза, в отношении которого предприняты те или иные действия, которые нарушают его права. Применительно к надзору и судебной защите также можно утверждать, что начало мероприятий по защите может инициироваться как самими органами государственного надзора, контроля, либо судебными органами, так и сами работником, который пострадал или мог пострадать от действий работодателя.

Как указывает В. В. Коробченко, самозащиту трудовых прав можно рассматривать в широком и узком смыслах. В широком смысле она представляет собой любые действия лица, которое наделено субъективным правом на то, чтобы защищать свои права от нарушения всеми способами, которые предоставляются действующим законодательством. В узком смысле самозащита может рассматриваться как действия лица, нацеленные на пресечение нарушения имеющегося права, и последующая ликвидация данных последствий.<sup>26</sup> Исходя из таких трактовок, самозащита трудовых прав может осуществляться как в рамках широкой трактовки, вплоть до обращений в международные и межгосударственные органы, так и в рамках узкой, предполагая законное воздействие на работодателя.

Рассматривая как способ самозащиты трудовых прав работника его обращение в профсоюзную организацию, следует указать, что ТК РФ в ст. 370-378 закреплен комплекс прав профсоюзов на реализацию защитной функции, в том числе – соблюдения норм трудового законодательства, что напрямую указано в ст. 370 ТК РФ.

Кроме того, регламентирован порядок запроса работодателем мнения

---

<sup>26</sup> Коробченко В. В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя СПб., 2003. С. 29.

профсоюзной организации и обязательность учёта данного мнения при решении тех или иных вопросов, касающихся труда (ст.ст. 371,372 и 373).<sup>27</sup>

Ещё одним направлением самозащиты является обращение работника в органы, осуществляющие надзор и контроль соблюдения трудового законодательства. Как указывает Н. Б. Эйюбова, «... Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства – это деятельность специально уполномоченных органов по контролю и надзору, направленная на защиту трудовых прав и законных интересов работников и пресечение нарушений трудового законодательства, которая осуществляется посредством проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, привлечения виновных лиц к ответственности».<sup>28</sup>

В качестве органов, осуществляющих надзор и контроль в сфере труда, выступают (согласно положений ТК РФ):

- федеральная инспекция труда (ст. 354-365 ТК РФ);
- федеральные органы исполнительной власти, в функции которых входит надзор соблюдения требований по безопасности при проведении тех или иных работ, применительно к отдельным сферам деятельности (ст. 366-369 ТК РФ).

Правительством РФ принято Постановление № 875 от 01 сентября 2012 г., которым утверждено Положение «О федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Нормы данного Положения устанавливают требование ведения государственного надзора в сфере труда федеральной инспекцией труда. Данная инспекция состоит из Федеральной службы по труду и занятости, а также сети её территориальных органов (государственных инспекций труда). Обращение в данные инспекции также можно рассматривать как способ самозащиты трудовых прав работника, при котором он вы-

---

<sup>27</sup> Ласкова В. Г. Гарантии обеспечения права профсоюзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства // Апробация. 2013. № 8. С. 18-19.

<sup>28</sup> Эйюбова Н. Б. Государственный надзор (контроль) как способ защиты прав работников Пенза: Наука и Просвещение, 2019. С. 155.

ступает в качестве инициатора данной защиты.

Следует отметить, что органы государственного надзора и контроля не могут в силу объективных причин отслеживать все действия работодателей и давать им оценку. В этой связи обращение работника по поводу защиты своих прав выступает в качестве обоснования. Formой такого обращения является, как правило, жалоба, регламентированная ст. 4 Закона №59-ФЗ от 02 мая 2006 г. «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

Последним рассматриваемым способом самозащиты трудовых прав является судебная защита. Как указывает Р. В. Северцев, право на судебную защиту своих прав установлено ст. 46 Конституции РФ. Обращение работника в суд для самозащиты нарушенных прав можно считать универсальным способом, посредством которого возможно отстоять свои и права, и законные интересы.<sup>29</sup>

В рамках судебного разбирательства по трудовым вопросам следует учитывать требования статьи 56 ГПК РФ. Согласно ей, каждая сторона разбираемого дела должна доказать обстоятельства, на которые она ссылается в процессе обоснования своих требований, если иное не предусмотрено федеральным законодательством. При этом, особенностью ГПК РФ является его ориентация, прежде всего, на решение споров, в которых имеется равенство субъектов по их юридической силе. При этом, нормы ТК РФ в значительной степени ориентированы на выравнивание силы как работника, который является, очевидно, более слабым субъектом, нежели чем работодатель, так как за последним стоит организация в целом. Более того, зависимость работодателя от работника существенно меньше, нежели чем работника от работодателя, в результате чего трудовое право в вопросах защиты трудовых прав работников выполняет не только экономическую функцию, но также и социально-защитную функцию, целью которой выступает выравнивание условий защиты своих прав.<sup>30</sup>

По мнению А. Е. Цукарева, важным аспектом рассмотрения способов самозащиты трудовых прав работника является форма данных действий, как

---

<sup>29</sup> Северцев Р. В. Судебная защита трудовых прав работника // Ленинградский юридический журнал. 2018. № 1. С. 128.

<sup>30</sup> Там же. С. 129.

внешнее проявление самозащиты. Нормативно, формы самозащиты трудовых прав закреплены ст. 372 ТК РФ. При этом, дискуссионным является вопрос о количестве форм самозащиты. Данным исследователем указывается, что законодательством предусматривается лишь одна форма самозащиты в виде отказа в выполнении той или иной работы, то есть – бездействие в ответ на требование работодателя. По мнению же А. С. Лады, в качестве форм следует рассматривать как отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором, а также работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, исходя из смысла ст. 379 ТК РФ.<sup>31</sup>

Таким образом, если в первом случае речь идёт об общем подходе к форме, как к выражению нарушения прав, то во втором случае – к конкретному выражению причины отказа от выполнения требований о работе. При этом, следствием является, в обоих случаях – отказ от работы. Таким образом, первый подход ставит во главу угла следствие, а второй – причину при подходе к определению формы.

Ещё одной формой самозащиты, имеющей частный характер, является отказ от тренировок. Данная форма применима к труду спортсменов, и может использоваться в тех случаях, когда квалификация тренера не соответствует предъявляемым к нему законодательством требованиям.<sup>32</sup>

Рассматривая расширительно перечень форм самозащиты трудовых прав работников, можно также указать на такие формы, как:

- отказ работника от перевода его на другую работу по неправомерным основаниям (ст. 72.1 ТК РФ);
- отказ работника от выхода на работу досрочно до окончания отпуска по требованию работодателя (ст. 125 ч. 2 ТК РФ);
- отказ от выполнения отдельными категориями работников от выполнения ночных работ, сверхурочных работ, выездов в командировки, в случае про-

---

<sup>31</sup> Лада А. С. Самозащита трудовых прав работников как один из способов защиты от принудительного труда: проблемы и перспективы // Актуальные проблемы права. 2019. № 6. С. 77.

<sup>32</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета. 2015. 30 ноября. С. 10.

тиворечия их нормам трудового законодательства (ст. 259 и 268 ТК РФ).

Важным аспектом самозащиты трудовых прав является способ инициирования данного процесса. Применительно к собственно самозащите, она предполагает письменное извещение работником работодателя о прекращении работы в связи с допущенными или возможными нарушениями трудовых прав работника. Рассматривая прочие способы самозащиты, которые требуют посредников в реализации (профсоюзов, государственных или судебных органов), можно сделать вывод о том, что только собственно самозащита характеризуется высоким уровнем оперативности и минимальной затратностью. В отличие от неё, прочие виды самозащиты могут требовать существенно большего объёма ресурсов, особенно, при инициировании работником судебного разбирательства. При этом, согласно положений ст. 142 ч. 4 ТК РФ, самозащита работником своих трудовых прав оставляет за ним право на сохранение среднего заработка.<sup>33</sup>

По итогам проведённого в пункте 2.1 исследования способов самозащиты трудовых прав работниками можно сделать выводы следующего характера:

1) в ТК РФ предусматривается несколько форм защиты трудовых прав работника – самозащита, защита профсоюзными органами, защита государственными органами надзора и контроля за трудовыми отношениями, а также судебная защита. При этом, только самозащита реализуется самостоятельно, во всех остальных случаях она осуществляется посредством той или иной организации;

2) самозащита предполагает активную и иницирующую роль самого работника, чьи права нарушены. В связи с этим к самозащите трудовых прав можно отнести и случаи, когда данная защита осуществляется не самостоятельно работником, но также и посредством причастных органов или организаций. В этом случае работник запускает механизмы защиты своих прав, что также можно рассматривать как самозащиту;

3) вопрос количества форм самозащиты трудовых прав является дискус-

---

<sup>33</sup> Цукарев А. Е. Актуальные проблемы самозащиты трудовых прав // Контентус. 2020. № 5. С. 162.

сионным. При рассмотрении причины и результата единственной формой выступает отказ от работы (бездействие) на рабочем месте, а при рассмотрении причины можно выделить две формы – отказ по причине того, что работа не предусмотрена трудовым договором, а также отказ от работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника. Расширительно трактуя форму самозащиты можно также указать на такие формы, как отказ от перевода на другую работу, выхода на работу сверхурочно и выхода досрочно из отпуска. Однако, все они предполагают отказ от совершения требуемых действий.

## **2.2 Пределы самозащиты трудовых прав**

Необходимость рассмотрения пределов самозащиты трудовых прав обуславливается, прежде всего, тем, что данная деятельность в обязательном порядке должна соответствовать требованиям закона. Возможное нарушение законодательства работодателем не является основанием для отказа в соблюдении закона работником.

Как указывает К. В. Дуб, возможно выделение как законной защиты интересов, так и незаконной. Законная самозащита предусматривает соответствие требований законодательства в своём процессе.

Под незаконной самозащитой подразумевается «... осуществление своего действительного или мнимого права путем посягательства на личность или имущество другого». <sup>34</sup> Фактически, незаконная самозащита может быть квалифицирована как самоуправство, а действия, предпринимаемые в её процессе должны трактоваться как нарушение закона.

Устанавливая право на самозащиту обязательным условием её реализации должна быть соразмерность. При этом, по мнению М.В. Лушниковой, принцип соразмерности является общеправовым. <sup>35</sup> Исходя из данной концепции, необходимо требовать от самозащиты трудовых прав работника соблюдения данного принципа. В противном случае, можно будет сделать вывод о

---

<sup>34</sup> Дуб К.В. Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты // Сибирский федеральный университет. 2020. № 7. С. 16.

<sup>35</sup> Лушникова М. В. Юридическая конструкция способов защиты трудовых прав работников. Ярославль, 2012. С. 127.

нарушении трудового законодательства. Логичным следствием этого будет являться обращение работодателя в суд для защиты уже своих прав.<sup>36</sup>

Как указывает Н. А. Князева, ст. 379 ТК РФ устанавливает исчерпывающий перечень случаев, когда может быть применена самозащита прав работников. В дополнение к данному перечню может быть добавлена лишь ст. 142 ч. 2 ТК РФ, которая регламентирует отказ от работы при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней. По мнению данного исследователя, такое ограничение перечня случаев применения самозащиты неоправдано. В обоснование этого приводятся положения ст. 55 ч. 3 Конституции РФ, которыми запрещается произвольное ограничение прав и свобод человека и гражданина. При этом, более эффективным с позиций защиты прав является применение обратного ограничения – исчерпывающего перечня случаев, когда самозащита применяться не может. При этом, именно перечень не должен трактоваться расширительно.<sup>37</sup>

Этим же исследователем указывается на тот факт, что особенностью самозащиты как таковой, является то, что она нацелена на пресечение нарушения права. Однако, восстановление права работнику, как правило, необходимо применять другие способы защиты, включая инициирование судебных разбирательств. В связи с этим можно сделать вывод о том, что самозащита как таковая существенно ограничена в действительности.

Положения ст. 379 ТК РФ регламентируют, фактически, единственную форму самозащиты – отказ от работы (выполнения поручений работодателя). При этом, ст. 45 Конституции РФ устанавливает право защищать свои права всеми незапрещёнными способами. В этих условиях положения ст. 379 ТК РФ, по мнению Н.А. Князевой, не дают возможности использования других форм самозащиты.<sup>38</sup>

ТК РФ установлено требование к процедуре реализации права на самоза-

---

<sup>36</sup> Халиков В. Р. Защита трудовых прав работников. Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2004. С. 65.

<sup>37</sup> Князева Н. А. Пределы права на самозащиту трудовых прав работников // Глаголь правосудия. 2018. № 2. С. 17.

<sup>38</sup> Там же. С. 18.

щиту. Она должна осуществляться с обязательным предоставлением документа в письменной форме, в котором работник уведомляет работодателя, либо своего непосредственного руководителя, либо иного представителя работодателя о том, что его трудовые права нарушены, и он отказывается от выполнения тех или иных действий в качестве самозащиты.

Рассматривая письменную форму самозащиты, следует указать на её достоинства. Наиболее важным из них является предупредительный характер, то есть информирование работодателя о предпринимаемых действиях. Подобный подход позволяет оценить позицию работника работодателем, а также дать шанс работодателю скорректировать свои действия, если позиция работника будет признана юридически верной. Соответственно, это позволяет существенно снизить вероятность экономических потерь работодателем, если в процессе самозащиты работник перейдёт от отказа от работы к судебной защите своих прав.

Вторым достоинством письменной формы извещения о самозащите является то, что оно создаёт базу для диалога между администрацией и работником. Это также даёт возможность сократить возможные издержки от признания неправомерности работодателя, а также позволяет наладить конструктивный диалог между ними.

С другой стороны, ТК РФ содержит лишь наиболее общие положения относительно процедуры начала самозащиты работником своих прав. В результате этого, существует вероятность уклонения работодателем от получения соответствующего уведомления от работника. Кроме того, даже получив такое уведомление, работодатель может отказать от его регистрации, в результате чего в случае перехода работника к защите своих прав с привлечением профсоюзов, либо с помощью надзорных или судебных органов, существует вероятность того, что такое уведомление будет признано ненадлежащим доказательством, что резко сокращает возможности работника в защите. В этой связи, по мнению Ю. Хачатуряна, возникновение права на самозащиту у работника должно возникать с момента, когда уведомление будет отправлено почтой заказным письмом

в адрес работодателя.<sup>39</sup>

По мнению В. Р. Халикова, необходимым условием реализации права на самозащиту работника следует указать необходимость признания правомерности такого права работодателем. Исходя из такого подхода, необходимо установить разумные сроки рассмотрения такого уведомления, по истечении которых при получении уведомления работодателем, работник может приостановить свою работу.<sup>40</sup> В настоящее же время наличие факта уведомления позволяет прекратить работу одномоментно.

По мнению К. В. Дуба, возможно рассматривать пределы самозащиты, исходя из признаков самозащиты. Данным исследователем указывается на её следующие ключевые признаки:

– реализация только в случае нарушения гражданского законодательства, либо реальности угрозы такого нарушения;

– односторонность самозащиты, то есть её реализация возможна только тем лицом, в отношении которого были совершены определённые действия, без привлечения каких-либо других лиц, органов и организаций;

– реализуется в форме действия;

– способ самозащиты выбирается из установленных в законодательстве, либо в трудовом договоре;

– чёткая направленность действий в случае самозащиты, предусматривающая пресечение нарушения и ликвидацию его последствий, обеспечение неприкосновенности права.<sup>41</sup>

Исходя из этого можно утверждать, что:

1. Самозащита невозможна в случае отсутствия нарушения прав работника, либо наличия реальной угрозы такого нарушения. Соответственно, исключается возможность отказа от работы без надлежащих на то оснований, что бу-

---

<sup>39</sup> Хачатурян Ю. Использование права на самозащиту трудовых прав в соответствии со ст. 142 ТК РФ : теория и практика // Труд. право. 2010. № 4. С. 12.

<sup>40</sup> Халиков В.Р. Пределы реализации права на самозащиту в современном российском трудовом праве. М., 2011. С. 631.

<sup>41</sup> Дуб К. В. Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты // Сибирский федеральный университет. 2020. № 7. С. 17.

дет являться нарушением положения Раздела VIII ТК РФ, устанавливающего требования к дисциплине труда.

Так, как указывает А. А. Андреев, следует учитывать необходимость достаточного обоснования реализации права на самозащиту у работника. В случае же, если такое право будет обосновано недостаточно, работодатель может прийти к выводу о злоупотреблении работником права на самозащиту, следствием чего может являться применение к нему дисциплинарной ответственности. При этом, данным автором указывается на то, что реализация данного права должна автоматически вести к проведению соответствующих переговоров, целью которых будет являться достижение того или иного компромисса. При этом, в случае, если отказ от работы как форма самозащиты трудовых прав будет реализован в кризисный момент функционирования предприятия, это может привести к углублению данного кризиса.<sup>42</sup>

2. Самозащита должна реализовываться работником непосредственно, без прямого участия в данном процессе каких-либо других лиц, в том числе – замещающих его как инициатора. Кроме того, односторонность также предполагает, что действия по прекращению работы будут осуществляться работником самостоятельно, без согласования с администрацией. При этом, трудовые отношения в данном случае не прекращаются, а продолжают своё действие.

3. Реализация в форме действия предполагает, что самозащитой будет являться одновременное выполнение следующих действий:

- подача уведомления о прекращении работы;
- собственно прекращение работы.

В том случае, если хотя бы одно из данных действий не совершено, говорить об реализации права на самозащиту невозможно. В том случае, если отсутствует подача уведомления о прекращении работы, это противоречит требованиям ТК РФ, в результате чего может быть трактовано согласно ст. 330 УК РФ как самоуправство.

---

<sup>42</sup> Андреев А. А. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав // Вестник университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 214.

В том случае, если подача уведомления о прекращении работы подано, а сама работа не остановлена, это также не может рассматриваться как самозащита, так как в таком случае лишь констатирует факт угрозы нарушения его прав, но никоим образом не предпринимает мер для их защиты. То есть, не осуществляет самозащиты как таковой.

В том случае, если отсутствуют оба действия, также возможно говорить о самозащите, так как, с одной стороны, не выполняются требования ТК РФ, в частности, ст. 379 ТК РФ, а с другой – отсутствует реализация права.

4. Как показано выше, выбор способа самозащиты трудовых прав работником является его правом. При этом, в любом случае инициатором действия выступает работник. Именно он осуществляет действия, которые в дальнейшем можно рассматривать как самозащиту. В случае собственно самозащиты как непосредственных действий по отказу от работы, это осуществляется напрямую, путём подачи соответствующего уведомления. В случае же, если к самозащите по инициативе работника привлекаются профсоюзные организации, контрольные и судебные органы, можно говорить о том, что защита осуществляется опосредованно.<sup>43</sup>

5. Наличие чёткой направленности действий в процессе самозащиты обуславливается положениями ст. 379 ТК РФ, которая в качестве причин её реализации указывает на то, что в качестве них могут выступать требование выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, либо работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью, либо в случае невыплаты заработной платы в течение 15 дней. Во всех остальных случаях действия работника по самозащите своих прав могут быть признаны незаконными.

Критичным аспектом реализации права на самозащиту является начало срока его действия. По мнению А. А. Андреева, отсчёт данного срока должен происходить с момента, когда работник узнаёт о нарушенном праве.<sup>44</sup> В то же

---

<sup>43</sup> Дуб К. В. Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты // Сибирский федеральный университет. 2020. №7. С. 17.

<sup>44</sup> Андреев А. А. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав // Вестник университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 216.

время, действия по прекращению работы могут быть приняты работником в любое время, в течение которого данное право нарушено. Однако, такой подход, является дискуссионным, так как при этом нарушаются требования ст. 379 ТК РФ, которые требуют для остановки работы подачи соответствующего уведомления. Исходя из этого, следует признать, что приостановление работы должно осуществляться в сроки, которые указаны в уведомлении, и которые, очевидно, будут равны или позже, нежели чем момент осознания работником нарушения его трудовых прав.

Кроме того, данным исследователем указывается на тот факт, что пределом реализации права на самозащиту является факт восстановления нарушенных прав. В этих условиях продолжение собственной правозащитной деятельности работником может рассматриваться работодателем как нарушение трудовой дисциплины, что приведёт к наложению на работника соответствующих дисциплинарных взысканий.

В качестве значимого аспекта самозащиты, который в определённой степени можно рассматривать как предел, является наличие в ст. 380 ТК РФ нормы о том, что работодатель, либо его представители, не имеют права создавать препятствия работникам в процессе ими самозащиты трудовых прав.

Данный аспект указывает на то, что в случае легальности проводимых действий по самозащите, они не могут быть ограничены. Кроме того, в связи с указанным положением запрещено создавать препятствия в такой деятельности, что предполагает отказ работодателя от незаконных действий, а также от препятствования в целом, что также может рассматриваться как незаконная деятельность.

По итогам проведённого в пункте 2.2 исследования пределов самозащиты трудовых прав можно сделать следующие выводы:

1) самозащита трудовых прав должна осуществляться исключительно с использованием законных средств и способов. В противном случае данная деятельность не может быть признана самозащитой, и может классифицироваться либо как нарушение трудовой дисциплины, либо как самоуправство. При этом,

юридические рамки самозащиты трудовых прав устанавливаются ст. 379 ТК РФ;

2) самозащита трудовых прав должна исходить из принципа соразмерности. Перечень случаев применения самозащиты указан в ст. 379 ТК РФ, носит исчерпывающий характер, и не подлежит расширению. Реализация такого права увязывается с необходимостью подачи уведомления о нарушении трудовых прав и отказе от работы;

3) в качестве других пределов реализации права на самозащиту трудовых прав выступают такие, как реализация данного права только в случае нарушения, либо реальности нарушения, односторонность мер самозащиты, прежде всего, подачи уведомления и прекращения работы, реализация в форме действия, выбор способа и формы исключительно из установленных в законодательстве, в частности – в ТК РФ, наличие чёткой направленности действий. Кроме того, граничными условиями реализации данного права являются возможность его реализации начиная с момента осознания, окончание в момент восстановления нарушенных прав, а также невозможность запрета или препятствования реализации данного права со стороны работодателя или администрации.

### 3 ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОМ

#### 3.1 Имеющиеся проблемы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав

Необходимость рассмотрения проблем правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав связана как с невозможностью достижения идеального трудового законодательства, что предполагает наличие проблемных областей в нём, так и тем, что развитие трудовых отношений приводит к ситуациям, которые проблематично регулировать нормами действующего законодательства.

По итогам проведённого исследования позиций разных авторов по данному вопросу, в качестве основных проблем текущего периода по рассматриваемому вопросу можно указать следующие:

1. Отграничение самозащиты работником своих трудовых прав от факта нарушения трудовой дисциплины.

В рамках права на самозащиту работник может прекратить работу. При этом, трактовка работодателем данного факта может существенно отличаться от трактовки работника. При этом, работник в трудовых отношениях заведомо выступает в качестве более слабой стороны, что может провоцировать работодателя к нарушению прав работника на данную самозащиту. При этом, существует и обратная ситуация – злоупотребление правом на защиту со стороны работника.<sup>45</sup>

Следует отметить, что данная проблема является системной проблемой взаимоотношений работника и работодателя при самозащите, на что указывает также и Е. П. Соломонова.<sup>46</sup>

По мнению отдельных исследователей, например, Д. В. Липки и А. Н. Захарина, данная проблема может быть разделена на три отдельных проблемы:

---

<sup>45</sup> Андреев А. А. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав // Вестник университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 214.

<sup>46</sup> Соломонова Е. П. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав. Иркутск: Иркутский институт, 2019. С. 237.

– собственно квалификация отказа от работы как дисциплинарного проступка;

– проблема ухудшения отношений между работником и работодателем;

– проблема злоупотребления правом на самозащиту.<sup>47</sup>

Проблема ухудшения отношений между работником и работодателем не носит явно правового характера. В таком качестве её можно рассматривать только в том случае, когда за этим следует ухудшение правового положения работника, ввиду применения к нему тех или иных санкций, вытекающих из факта самозащиты, например, наложения неправомерного взыскания, либо лишения части заработка, либо прочих.

## 2. Проблема отграничения самозащиты от забастовки.

На данную проблему указывает, например, А. В. Цукарев. Основной причиной здесь выступает то, что забастовка рассматривается как коллективный акт, направленный на защиту своих трудовых прав. При этом, данные права нарушаются не только по отношению к коллективу, но также и у каждого отдельного работника.<sup>48</sup>

Как указывает Ю. П. Юровский, необходимо разграничивать понятия забастовки, используемые в разных контекстах. Соответственно, существует забастовка как социальное явление, а также право на забастовку. Как социальное явление забастовка представляет собой добровольное приостановление работы работниками с целью защиты их профессиональных интересов и достижения заявленных ими как причина забастовки целей.<sup>49</sup>

Исходя из логики ст. 409 ч. 1 ТК РФ, забастовка рассматривается в современном российском трудовом праве как коллективный акт. Однако, в том случае, когда группа работников одновременно, не объявляя забастовки, будет требовать самозащиты трудовых прав, последствия такого действия по силе влияния на работодателя будут сравнимы с забастовкой.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Липка Д. В. Проблема самозащиты работниками своих трудовых прав // Аллея науки. 2018. Т. 5. № 6. С. 355.

<sup>48</sup> Цукарев А. Е. Актуальные проблемы самозащиты трудовых прав // Контентус. 2020. № 5. С. 163.

<sup>49</sup> Орловский Ю. П. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2014. С. 695

<sup>50</sup> Князева Н. А. Защита трудовых прав групп работников // Журнал российского права. 2016. № 11. С. 137.

Исходя из этого, необходимым является введение в трудовое законодательство нормативного определения понятия «забастовка», так как в действующем ТК РФ такое определение напрямую не приведено.

3. Значительность срока задержки, установленной ТК РФ, как причины для прекращения работы в порядке самозащиты.

На данную проблему также указывает Н. А. Князева. В ч. 2 ст. 142 ТК РФ реализация подобного права возникает в том случае, если срок задержки превышает 15 дней. Одновременно с этим, ТК РФ в ст. 4 ч. 3 даёт определение принудительного труда, под которым, в том числе, понимается работа с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы, или выплаты её не в полном объёме.<sup>51</sup>

Исходя из этого можно сделать вывод о том, что один лишь факт наличия задолженности по оплате труда является поводом для того, чтобы считать такой труд принудительным, а, следовательно, запрещённым. Однако, ТК РФ показывает, что возможно нарушение принципа запрета принудительного труда на срок до 15 дней.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что труд без оплаты с 1-го по 14-й день может считаться принудительным трудом, однако, в это время права на самозащиту трудовых прав у работника не возникает, что дискредитирует идею запрещения принудительного труда.

Наряду с этим, задержка выплаты заработной платы даже на один день, исходя из логики запрещения принудительного труда, должна считаться принудительным трудом, в связи с чем у работника должно возникать право на самозащиту. При этом, содержащаяся в ст. 142 ч. 2 ТК РФ норма о том, что право на самозащиту возникает только через 15 дней, необоснованно ограничивает возможности работника по отстаиванию своих прав перед работодателем и восстановлению нарушенного права.

4. Отсутствие возможности самозащиты работником заработной платы,

---

<sup>51</sup> Князева Н. А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1. С. 115.

выплачиваемой работодателем.

Суть данной проблемы состоит в том, что в современных российских условиях получила широкое распространение практика заключения трудовых договоров, в которых уровень заработной платы достаточно низкий. При этом, для обеспечения конкурентных условий выплаты заработной платы работодатель проводит устные переговоры с работником о том, что оставшаяся часть заработной платы будет выплачиваться ему в обход трудового договора.<sup>52</sup>

Мотивация работодателя в данном случае состоит в том, чтобы сократить свои затраты, связанные с необходимостью обеспечения платежей во внебюджетные фонды, которые составляют около 30 % от объемов начисленной заработной платы.

Особенностью судебной практики по подобным делам является то, что суды не рассматривают выплаты, которые идут в обход трудового договора, как выплаты по трудовому договору. В качестве размера заработной платы суды, в соответствии со ст. 135 ТК РФ рассматривают лишь ту заработную плату, которая присутствует в договоре, составленном в письменной форме.

При этом, судами указывается на тот факт, что условия трудового договора, включая и условие об оплате труда работника, исходя из положений ст. 57 ТК РФ, определяется на основании договора между данным работником и работодателем. При этом, объем выплаты заработной платы работнику включается в трудовой договор. Соответственно, работник, подписывая трудовой договор, имеет полный объем информации об условиях данного трудового договора, в связи с чем риски, связанные с подписанием данного договора, ложатся на данного работника в полном объеме.<sup>53</sup>

Следует отметить, что регламентация данного вопроса не включена в состав ТК РФ. Более того, судебная практика решения таких дел показывает, что наряду с тем, что судами предоставляемые работниками документы, свидетель-

---

<sup>52</sup> Князева Н. А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1. С. 116.

<sup>53</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 21.12.2016 по делу № 33-22510/2016. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ствующие о том, что их фактический заработок на рабочем месте превышает установленный трудовым договором, признаются спорными, а также то, что выплата заработной платы в размерах, больших, нежели чем установлено трудовым договором, не порождает каких-либо правовых последствий. Основной причиной данного обстоятельства является то, что работодатель, установив в трудовом договоре заработную плату и выплатив её, не нарушил никаких положений договора, а также законодательства. При этом, несмотря на то, что нарушена ст. 57 ТК РФ, работники не могут ссылаться на нарушение своих прав, так как формально данные права не нарушались, а заключение договора ими было осуществлено на законных основаниях.

Однако, следует отметить тот факт, что наличие подобной практики в значительных размерах может наносить существенный вред как государству, так и обществу. В связи с этим необходимым условием развития трудового законодательства будет являться правовая регламентация данной проблемы.

По итогам проведённого в пункте 3.1 исследования сделаем следующие выводы:

1) проблемы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав возможно разделить на две группы. К первой группе относятся проблемы, связанные с обеспечением правовой регламентации деятельности по самозащите. К проблемам данной группы относятся такие, как отграничение самозащиты работником своих трудовых прав от факта нарушения трудовой дисциплины, а также проблема отграничения самозащиты от забастовки. Содержание данных проблем состоит в том, что право на самозащиту у работника должно быть регламентировано на более высоком уровне, так как он, представляя собой слабую сторону трудового договора не может сделать этого столь же эффективно, как и работодатель. Кроме того, требуемое отграничение самозащиты от забастовки не позволит рассматривать действия группы людей как нарушение трудовой дисциплины;

2) ко второй группе проблем относятся проблемы, связанные с материальными аспектами труда. В качестве первой проблемы указывается проблема

значительности срока задержки, установленной ТК РФ, как причины для прекращения работы в порядке самозащиты. Она конфликтует с определением принудительного труда, в результате чего возможно рассмотрение труда в период с 1-го по 14-й день без оплаты как не являющегося принудительным, что дискредитирует весь принцип запрета такого труда. Второй выявленной проблемой является проблема отсутствия возможности самозащиты работником заработной платы, выплачиваемой работодателем. Её суть состоит в том, что ТК РФ не содержит инструментов для реализации мер самозащиты работника в случае невыплаты ему обещанной заработной платы, которая выплачивается в обход трудового договора. При этом, работодатель выполняет все обязательства по трудовому договору в полном объёме, что не позволяет предъявить к нему требований по соблюдению трудового договора и восстановления нарушенного права.

### **3.2 Перспективы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав**

Необходимость рассмотрения перспектив правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав обуславливается как необходимостью совершенствования трудового законодательства, так и повышением уровня возможностей самозащиты трудовых прав работников, так как в этом случае будет выровнено соотношение сил между сторонами трудового договора.

В качестве возможных перспектив правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав можно указать следующие:

1.Расширение права использования самозащиты работником трудовых прав.

Данное предложение состоит в том, чтобы расширить право на самозащиту работником своих прав не только из установленных в ст. 379 ТК РФ оснований, но также и при любом нарушении прав работника со стороны работодателя.

Необходимость данного мероприятия обуславливается, прежде всего, тем, что возможности для нарушения прав работника могут быть многообразны

в своих проявлениях, в результате чего исчерпывающий перечень таких ситуаций невозможен. В связи с этим логичнее указать необходимые запреты на способы осуществления самозащиты, перечень которых должен быть закрытым, в отличие от форм самозащиты, который необходимо оставить открытым, предполагая использование способов самозащиты, которые не противоречат закону.

Исходя из этого, предлагается следующая формулировка абз. 1 ст. 379 ТК РФ:

«В целях самозащиты трудовых прав работника, в случае их любого нарушения со стороны работодателя, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может, как отказаться от выполнения работы, так и защищать свои трудовые права любым другим законным способом.»

При такой формулировке работник получает права, позволяющие ему нивелировать разницу в силе в трудовых отношениях между ним и работодателем, что позволит эффективнее защищать свои трудовые права.

2. Введение понятия забастовки в ТК РФ для отграничения её от самозащиты.

Данное мероприятие предполагает, что в рамках ТК РФ будет дано легальное определение забастовки. При этом, за пределы определения будет вынесено групповое действие, представляющее собой самозащиту прав работниками.

В качестве понятия забастовки в ТК РФ в ст. 409 следует закрепить следующее:

«Забастовка – отказ работников от выполнения своих трудовых обязанностей (полностью, либо частично), осуществляемый на добровольной и временной основе, целью которого является разрешение коллективного трудового спора. Не признаются забастовкой действия работников по самозащите трудовых прав, проводимые одновременно».

В рамках данного определения становится возможным отграничить самозащиту, пусть и проводимые одновременно несколькими работниками, от забастовки.

ставки, которая является следствием коллективного трудового спора.

3. Возможность приостановления работы как реализация права на самозащиту в случае задержки заработной платы даже на 1 день.

Суть данного предложения состоит в том, чтобы установить более жёсткое соответствие между положениями ст. 4 ТК РФ, которые запрещают принудительный труд, и возможностью реализации права на самозащиту у работника, в случае задержки ему заработной платы.

Является целесообразным внести изменение в ч. 2 ст. 142 ТК РФ, согласно которому задержка заработной платы даже на 1 день будет считаться принудительным трудом, что позволит применять самозащиту трудовых прав.

Наряду с этим, следует также закрепить норму, согласно которой данное положение не будет распространяться на организации, перечисленные в абз. 3-7 ст. 142 ТК РФ, так как это будет способствовать снижению устойчивости общества, а также вести к невозможности его функционирования.

С учётом данных предложений формулировка абз. 2 ст. 142 ТК РФ будет следующей:

«В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 1 дня относительно сроков, установленных коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы» и далее по тексту.

4. Введение в ТК РФ, норм, которые делают недействительными притворные условия трудового договора.

Данное мероприятие нацелено на то, чтобы регламентировать ситуацию, при которой указанная в трудовом договоре сумма будет меньше, нежели чем фактически получаемые работником суммы денежных средств в качестве фактической заработной платы. При этом, надлежащие документы о начислении заработной платы на суммы, которые направляются работнику в обход трудового договора, не формируются.

В такой ситуации существует противоречие между волей сторон по во-

просу определения заработной платы и их волеизъявлением, которое получает выражение в трудовом договоре.

В рамках данного мероприятия предлагается рассматривать подобные сделки как притворные. Фактически под ничтожной сделкой следует рассматривать заключение трудового договора с заниженной суммой заработной платы, а фактической – ту, которая предполагается к выплате.

В связи с этим, решением данной проблемы являлось бы закрепление в ТК РФ норм, которые бы препятствовали заключению притворных сделок подобного рода. Соответственно, в качестве последствий заключения подобной сделки необходимо указать применение тех условий оплаты труда, которые действительно подразумевались и проводились.

Особенностью трудового законодательства в настоящее время является отсутствие прямого запрета применения аналогии закона и права. При этом, суд не имеет права отказать гражданину в решении спора по тому или иному делу, если отсутствует соответствующий закон. Разрешение дела должно осуществляться по существу, используя в качестве базы рассуждений институт аналогии.

Исходя из этого, можно считать применение аналогии закона рациональным и законным в отношении проблемы наличия притворных сделок в отношениях между работником и работодателем. Исходя из этого, предлагается внесение в ст. 56 абз. 3 ТК РФ следующего текста:

«Трудовые договора, имеющие признаки притворных сделок, в том числе, по условиям оплаты труда, признаются ничтожными».

В результате этого, работники получают в своё распоряжение инструмент, посредством которого данные сделки могут быть оспорены, в результате чего у них появится возможность заключения трудового договора на более выгодных условиях, включая действительный размер оплаты труда в нём.

По итогам проведённого в пункте 3.2 исследования перспектив правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав сделаем следующие выводы:

- 1) в качестве мероприятия, носящего всеобъемлющий характер, предлага-

гается модификация ст. 379 ТК РФ таким образом, чтобы возможность самозащиты у работника появлялась в случае любого нарушения его трудовых прав. При этом, перечень форм ведения данной самозащиты предлагается сделать открытым, а запретов на данные формы – закрытым, с тем, чтобы уравнивать силу сторон трудового договора;

2) вторым мероприятием к реализации предлагается введение в ТК РФ понятия забастовки, что позволит отграничить её от самозащиты трудовых прав, проводимых одновременно несколькими работниками. Необходимость данного мероприятия обуславливается тем, что возможны нарушения трудовых прав, при которых проведение забастовки невозможно или нерационально, однако, количество работников, права которых были нарушены, существенно. Кроме того, это позволит снизить вероятность трактовки действий по самозащите как нарушения трудовой дисциплины работниками;

3) третьим мероприятием является мероприятие по установлению в п. 2 ст. 142 ТК РФ возможности приостановления работы как реализация права на самозащиту в случае задержки заработной платы даже на 1 день, так как это будет способствовать более полной реализации принципа запрета принудительного труда;

4) в качестве четвёртого мероприятия предполагается ввести в ТК РФ нормы, которые делают недействительными притворные условия трудового договора, что потребует отражать в трудовых договорах реальный размер заработной платы, а работникам даст инструмент, посредством которого они смогут повысить эффективность самозащиты.

По итогам проведённого в главе 3 исследования сделаем следующие выводы обобщающего характера:

1) в процессе проблем правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав выделено две группы проблем. Первая группа проблем связана с правовой регламентацией самозащиты. Сюда относятся такие проблемы, как отграничение самозащиты работником своих трудовых прав от факта нарушения трудовой дисциплины, а также проблема отграничения самозащиты

от забастовки. В качестве второй группы проблем выступают проблемы, связанные с защитой материальных аспектов деятельности работника, прежде всего, его заработной платы. Сюда относятся такие проблемы, как значительность срока задержки, установленной ТК РФ, как причины для прекращения работы в порядке самозащиты, а также отсутствие возможности самозащиты работником заработной платы, выплачиваемой работодателем;

2) с целью решения данных проблем предлагается реализация комплекса мероприятий по внесению изменений в ТК РФ. К таким мероприятиям отнесены расширение права использования самозащиты работником трудовых прав (ст. 379 ч. 1 ТК РФ), введение понятия забастовки в ТК РФ для отграничения её от самозащиты (ст. 409 ТК РФ), возможность приостановления работы как реализация права на самозащиту в случае задержки заработной платы даже на 1 день (ст. 142 ч. 2 ТК РФ), а также введение в ТК РФ, норм, которые делают недействительными притворные условия трудового договора (ст. 56 абз. 3). Это позволит увеличить возможности как собственно самозащиты, так и правовой регламентации данной деятельности в российских условиях.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие самозащиты трудовых прав в российских условиях не имеет нормативного определения, в том числе, в ТК РФ. При этом, под ним понимается деятельность работника, направленная на то, чтобы обеспечить охрану своих законных прав и интересов от посягательств на них работодателя. Основными признаками самозащиты трудовых прав выступают самостоятельное обеспечение самозащиты, отказ работника от выполнения поручений, нарушающих права работника, отказ от принуждения работодателя, а также возможность использования самозащиты исключительно работником, и невозможность – работодателем.

Обязательным условием реализации самозащиты трудовых прав является действие работником исключительно в рамках трудового законодательства. Наряду с этим, следует указать на такие аспекты самозащиты, как отсутствие ограничений на использование права на самозащиту, кроме установленных ТК РФ, реализацию её как ответного действия (бездействия) работодателя по отношению к работнику, самостоятельность определения момента своих действий по защите нарушенных прав, широкое применение принципа свободы труда в процессе самозащиты.

В рамках ТК РФ в качестве основных оснований самозащиты работником трудовых прав выступают отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника. При этом, данные основания не перекрывают всего перечня оснований. В качестве дополнительных оснований использования работником самозащиты своих трудовых прав и интересов указаны задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней, привлечение на работу в выходные дни, отсутствие обеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты, неправомерный перевод на иную должность, либо несоблюдение требований ТК РФ к такому переводу, отказ от перевода на другую работу в связи с медицинским заключением, а также незаконный отзыв

из отпуска. Основаниями, исключающими использование самозащиты трудовых прав и интересов, выступают наличие особого положения или чрезвычайных мер, в Вооружённых силах РФ, военными лицами и приравненными к ним лицам, ликвидаторам чрезвычайных ситуаций, госслужащим, на опасных производствах, в организациях, которые обеспечивают жизнедеятельность населения. Для данных категорий лиц реализация права на самозащиту реализуется путём обращения в соответствующие государственные органы или в суд.

ТК РФ предусматривается несколько форм защиты трудовых прав работника – самозащита, защита профсоюзными органами, защита государственными органами надзора и контроля за трудовыми отношениями, а также судебная защита. При этом, только самозащита реализуется самостоятельно, во всех остальных случаях она осуществляется посредством той или иной организации.

Самозащита предполагает активную и иницирующую роль самого работника, чьи права нарушены. В связи с этим к самозащите трудовых прав можно отнести и случаи, когда данная защита осуществляется не самостоятельно работником, но также и посредством причастных органов или организаций. В этом случае работник запускает механизмы защиты своих прав, что также можно рассматривать как самозащиту;

Самозащита трудовых прав должна осуществляться исключительно с использованием законных средств и способов. Юридические рамки самозащиты трудовых прав устанавливаются ст. 379 ТК РФ. Самозащита трудовых прав должна исходить из принципа соразмерности. Перечень случаев применения самозащиты указан в ст. 379 ТК РФ, носит исчерпывающий характер, и не подлежит расширению. Реализация такого права увязывается с необходимостью подачи уведомления о нарушении трудовых прав и отказе от работы.

Проблемы правового регулирования самозащиты работниками трудовых прав возможно разделить на две группы. К первой группе относятся проблемы, связанные с обеспечением правовой регламентации деятельности по самозащите. К проблемам данной группы относятся такие, как отграничение самозащиты работником своих трудовых прав от факта нарушения трудовой дисциплины, а

также проблема отграничения самозащиты от забастовки. Содержание данных проблем состоит в том, что право на самозащиту у работника должно быть регламентировано на более высоком уровне, так как он, представляя собой слабую сторону трудового договора не может сделать этого столь же эффективно, как и работодатель. Кроме того, требуемое отграничение самозащиты от забастовки не позволит рассматривать действия группы людей как нарушение трудовой дисциплины.

Ко второй группе проблем относятся проблемы, связанные с материальными аспектами труда. В качестве первой проблемы указывается проблема значительности срока задержки, установленной ТК РФ, как причины для прекращения работы в порядке самозащиты. Она конфликтует с определением принудительного труда, в результате чего возможно рассмотрение труда в период с 1-го по 14-й день без оплаты как не являющегося принудительным, что дискредитирует весь принцип запрета такого труда. Второй выявленной проблемой является проблема отсутствия возможности самозащиты работником заработной платы, выплачиваемой работодателем. Её суть состоит в том, что ТК РФ не содержит инструментов для реализации мер самозащиты работника в случае невыплаты ему обещанной заработной платы, которая выплачивается в обход трудового договора. При этом, работодатель выполняет все обязательства по трудовому договору в полном объёме, что не позволяет предъявить к нему требования по соблюдению трудового договора и восстановлению нарушенного права.

В качестве мероприятия, носящего всеобъемлющий характер, предлагается модификация ст. 379 ТК РФ таким образом, чтобы возможность самозащиты у работника появлялась в случае любого нарушения его трудовых прав. При этом, перечень форм ведения данной самозащиты предлагается сделать открытым, а запретов на данные формы – закрытым, с тем, чтобы уравнивать силу сторон трудового договора.

Вторым мероприятием к реализации предлагается введение в ТК РФ понятия забастовки, что позволит отграничить её от самозащиты трудовых прав,

проводимых одновременно несколькими работниками. Необходимость данного мероприятия обуславливается тем, что возможны нарушения трудовых прав, при которых проведение забастовки невозможно или нерационально, однако, количество работников, права которых были нарушены, существенно. Кроме того, это позволит снизить вероятность трактовки действий по самозащите как нарушения трудовой дисциплины работниками.

Третьим мероприятием является мероприятие по установлению в п. 2 ст. 142 ТК РФ возможности приостановления работы как реализации права на самозащиту в случае задержки заработной платы даже на 1 день, так как это будет способствовать более полной реализации принципа запрета принудительного труда.

В качестве четвёртого мероприятия предполагается ввести в ТК РФ нормы, которые делают недействительными притворные условия трудового договора, что потребует отражать в трудовых договорах реальный размер заработной платы, а работникам даст инструмент, посредством которого они смогут повысить эффективность самозащиты.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Нормативно-правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собр. законодательства Российской Федерации. - 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. – 2001. – 31 дек. - № 256.

3 Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 20.03.2021) // Российская газета. – 1994. – 8 дек. - № 238 – 239.

4 Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

5 Постановление Правительства РФ от 01 сентября 2012 г. №875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

### II Специальная литература

6 Акатова, Л. Чем грозит проверка по обращению работника в Государственную инспекцию труда? / Л. Акатова // Трудовое право. – 2013. – № 3. – С. 77-89.

7 Алиева, З. А. Деятельность государственных инспекторов труда как способ защиты трудовых прав работников: проблемные вопросы / З. А. Алиева

// Юридический вестник ДГУ. – 2016. – № 3. – С. 108-113.

8 Андреев, А. А. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав / А. А. Андреев // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 213-217.

9 Андреев, А.А. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав / А.А. Андреев // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 213-217.

10 Грачева, Д. А. Самозащита трудовых прав работников: особенности института и перспективы развития / Д. А. Грачева // Всероссийский студенческий конвент «Инновация»: сб. материалов (Иваново, 01–02 ноября 2016 года). – Иваново: Ивановский государственный университет, 2016. – С. 93-97.

11 Дуб, К. В. Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты / К. В. Дуб, В. Ю. Тарасова; науч. рук. Н. А. Маргацкая // Сибирский федеральный университет. – 2020. – № 7. – С. 16-20.

12 Забрудская, Е. В. К вопросу о самозащите в трудовом праве / Е. В. Забрудская // Человеческий капитал как фактор инновационного развития общества: сб. статей Международной научно-практической конференции (Магнитогорск, 11 апреля 2019 года). – Магнитогорск: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2019. – С. 219-221.

13 Зарубина, Н. П. Самозащита, как способ защиты трудовых прав работника / Н. П. Зарубина, А. Р. Барская // Приоритетные направления развития науки и образования: сб. статей VI Международной научно-практической конференции (Пенза, 05 апреля 2019 года). – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. – С. 76-79.

14 Казначеев, В. О. Самозащита трудовых прав работников / В. О. Казначеев // Актуальная наука. – 2019. – № 3. – С. 83-85.

15 Князева, Н. А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы / Н. А. Князева // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 1(98). – С. 111-118.

16 Князева, Н. А. Защита трудовых прав групп работников / Н. А. Князева

// Журнал российского права. – 2016. – № 11. – С. 133-140.

17 Князева, Н. А. Пределы права на самозащиту трудовых прав работников / Н. А. Князева // ГлаголЪ правосудия. – 2018. – № 2. – С. 16-19.

18 Князева, Н. А. Пределы права на самозащиту трудовых прав работников / Н. А. Князева // Цивилистические науки; гражданский и арбитражный процессы. – 2018. – № 2. – С. 16-19.

19 Ковалев, К. А. Самозащита в российском трудовом праве / К. А. Ковалев // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 26. – С. 751-755.

20 Ковалева, Т. В. Самозащита трудовых прав / Т. В. Ковалева // Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества : тезисы докладов международной научно-практической конференции, посвященной памяти профессора Н. Г. Юркевича (Минск, 20–21 апреля 2018 года). – Минск: Белорусский государственный университет, 2018. – С. 349-352.

21 Коваленко, Е. А. Самозащита работника как способ защиты трудовых прав / Е. А. Коваленко // Современные научные исследования и разработки. – 2017. – Т. 2. – № 1. – С. 357-358.

22 Коробченко, В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2003. – 160 с.

23 Лада, А. С. Самозащита трудовых прав работников как один из способов защиты от принудительного труда: проблемы и перспективы / А. С. Лада // Актуальные проблемы права. – 2019. – № 6. – С. 75-82.

24 Лада, А. С. Самозащита трудовых прав работников как один из способов защиты от принудительного труда: проблемы и перспективы / А. С. Лада // Актуальные проблемы права. – 2019. – № 6. – С. 75-82.

25 Ласкова, В. Г. Гарантии обеспечения права профсоюзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства / В. Г. Ласкова // Апробация. – 2013. – № 8. – С. 18-19.

26 Лин, Е. Л. Нормативность самозащиты трудовых прав граждан: про-

блемы правоприменения / Е. Л. Лин // Вестник Чувашского университета. – 2006. – № 4. – С. 131-136.

27 Липка, Д. В. Проблема самозащиты работниками своих трудовых прав / Д. В. Липка, А. Н. Захарин // Аллея науки. – 2018. – Т. 5. – № 6. – С. 353-357.

28 Липка, Д. В. Проблема самозащиты работниками своих трудовых прав / Д. В. Липка, А. Н. Захарин // Аллея науки. – 2018. – Т. 5. – № 6. – С. 353-357.

29 Лушникова, М. В. Юридическая конструкция способов защиты трудовых прав работников / М. В. Лушникова; под ред. А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой // Вестн. труд. права и права соц. обеспечения: сб. науч. тр. – Ярославль, 2012. – С. 105-128.

30 Макарова, В. А. Самозащита как способ защиты трудовых прав работниками / В. А. Макарова // Право и практика. – 2015. – № 3. – С. 23-29.

31 Минеева, В. И. К вопросу о способах защиты трудовых прав работников / В. И. Минеева, Н. Ф. Войтенко // Вестник СевКавГТИ. – 2017. – № 1. – С. 95-99.

32 Орловский, Ю. П. Трудовое право России / Ю. П. Орловский. – М.: Юрайт, 2014. – 854 с.

33 Передерин, С. В. Судебная защита трудовых прав работников: учебно-практическое пособие / С. В. Передерин, Ю. Б. Носова. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2014. – 202 с.

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

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

36 Рогозянова, А. С. Судебная защита трудовых прав работника нетипичными доказательствами / А. С. Рогозянова // Юридический факт. – 2017. – № 19. – С. 102-104.

37 Самохвалова, Ю. М. К вопросу о самозащите трудовых прав работников / Ю. М. Самохвалова, В. В. Богдан; под ред. П.В. Ткаченко, Л.П. Лазури-

ной // Биомедицинская инженерия и биотехнология: сб. материалов VIII Всероссийской научно-практической конференции (Курск, 01–30 сентября 2015 года). – Курск: Курский государственный медицинский университет, 2015. – С. 35-37.

38 Сапфинова, А. А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров / А. А. Сапфинова // Современная научная мысль. – 2015. – № 3. – С. 133-140.

39 Северцев, Р. В. Судебная защита трудовых прав работника / Р. В. Северцев // Ленинградский юридический журнал. – 2018. – № 1. – С. 127-138.

40 Северцев, Р. В. Судебная защита трудовых прав работника / Р. В. Северцев // Ленинградский юридический журнал. – 2018. – № 1. – С. 127-138.

41 Соломонова, Е. П. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав / Е. П. Соломонова, М. Н. Леоненко; отв. ред. Э. И. Девицкий, С. И. Сулова // Современные проблемы правотворчества и правоприменения: Байкальский студенческий юридический форум-2019: материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции (Иркутск, 21 марта 2019 года). – Иркутск: Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2019. – С. 236-239.

42 Степанова, Т. Н. Защита трудовых прав работников / Т. Н. Степанова // Вестник ТИСБИ. – 2008. – № 2. – С. 10-15.

43 Уздимаева, Н. И. Самозащита в трудовом праве Российской Федерации / Н. И. Уздимаева // Вестник Мордовского университета. – 2009. – № 4. – С. 67-70.

44 Фарафонтова, Е. Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве / Е. Л. Фарафонтова // Вестник КрасГАУ. – 2014. – № 9. – С. 228-231.

45 Халиков, В. Р. Защита трудовых прав работников / В. Р. Халиков. – Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2004. – 75 с.

46 Халиков, В. Р. Пределы реализации права на самозащиту в современном российском трудовом праве / В. Р. Халиков; под ред. К. Н. Гусева // Меж-

дународное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). – М., 2011. – С. 630-632.

47 Хачатурян, Ю. Использование права на самозащиту трудовых прав в соответствии со ст. 142 ТК РФ: теория и практика / Ю. Хачатурян // Трудовое право. – 2010. – № 4. – С. 5-22.

48 Цаплин, С. А. Методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами / С. А. Цаплин // Проблемы современной науки и образования. – 2017. – № 13. – С. 96-98.

49 Цукарев, А. Е. Актуальные проблемы самозащиты трудовых прав / А. Е. Цукарев // Контентус. – 2020. – № 5. – С. 159-169.

50 Чернышева, Л. А. Самозащита как способ защиты работником своих прав / Л. А. Чернышева // Криминалистика. – 2013. – № 2. – С. 48-51.

51 Щелоков, А. С. Специфика самозащиты трудовых прав работников / А. С. Щелоков // Гражданское образование и воспитание в поликультурном славянском образовательном пространстве: сб. научно-практических работ. – Брянск: Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, 2016. – С. 304-307.

52 Эйюбова, Н. Б. Государственный надзор (контроль) как способ защиты прав работников / Н. Б. Эйюбова. - Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. – С. 155-157.

### III Судебная практика

53 Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета. – 2015. – № 3. - 30 ноября.