



## ПРАВО И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

УДК 349.2

Е.Л. Фарафонтова

### ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА РАБОТНИКА НА САМОЗАЩИТУ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

*В статье рассмотрены вопросы реализации права на самозащиту в рамках трудового законодательства. С точки зрения автора, возможность самозащиты прав граждан закреплена в Конституции Российской Федерации и является важным условием становления правового государства.*

**Ключевые слова:** защита прав граждан, самозащита прав работника, способы и формы самозащиты, стороны отношения по самозащите работником своих прав, самозащита как принцип трудового права.

E.L. Farafontova

### THE PROBLEMS OF THE EMPLOYEE SELF-DEFENCE RIGHT REALIZATION IN THE RUSSIAN LEGISLATION

*The issues of the self-defence right realization within the labor legislation framework are considered in the article. According to the author the possibility of the citizen self-defence rights is fixed in the Constitution of the Russian Federation and is an important condition of the state governed by the rule of law formation.*

**Key words:** citizen right protection, employee self-defence rights, ways and forms of self-defence, the relationship sides on employee self-defence of rights, self-defence as the labor law principle.

**Введение.** Согласно конституционным положениям, права и свободы человека являются высшей ценностью, обязанность государства – признавать, соблюдать и обеспечить необходимые условия для их защиты (ст. 2). Государственная защита не исключает самостоятельных активных действий граждан по защите своих прав всеми способами, не запрещенными законом (п. 2 ст. 45 Конституции Российской Федерации (РФ)). Такой подход дает возможность каждому проявлять инициативу, использовать различные способы отстаивания своих прав, причем данные действия зачастую являются весьма результативными. В юридической литературе правомерно обращают внимание на то, что права человека не реализуются автоматически даже при благоприятных условиях, поэтому необходимы усилия и даже борьба человека за свои права и свободы, которые должны органично включаться в систему мер, составляющих единый механизм защиты прав человека [1].

Правила о самозащите содержатся в нормах различных отраслей права. Практика их применения достаточно противоречива, что обуславливается неполнотой правового регулирования рассматриваемых отношений, наличием пробелов, нечеткостью формулировок некоторых норм права.

**Цель исследований.** Анализ правового регулирования самозащиты прав работника в российском законодательстве.

**Задачи исследований.** Определить место права на самозащиту работника в системе трудовых правовых норм; дать определение самозащиты работником своих прав; обозначить субъектов права на самозащиту в трудовом правоотношении; рассмотреть вопрос группирования норм о самозащите прав работника.

**Методика и результаты исследований.** В работе использованы как общенаучные методы познания (анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотеза), так и специальные юридические методы (формально-юридический, метод системного анализа юридических явлений, историко-правовой).

В результате проведенного исследования выявлено значение права работника на самозащиту как фундаментального и неотъемлемого, принадлежащего каждому от рождения. В качестве вывода можно рекомендовать пополнить перечень принципов трудового права, предусмотренных в ст. 2 Трудового кодекса (ТК) РФ, внесением столь важной основы регулирования трудовых отношений.

Во избежание разночтений, необходимо дать легальное определение самозащиты работником своих прав. Это самостоятельные действия (бездействие) работников по охране и защите своих трудовых прав и

интересов без обращения либо наряду с обращением в органы по рассмотрению трудовых споров, в органы по надзору (контролю) соблюдения трудового законодательства, выраженные в отказе работника от работы в случаях нарушения его трудовых прав, предусмотренных законом.

Наиболее незащищенной стороной в правовой связке «работник – работодатель» является работник, который наделен дополнительной возможностью отказаться от исполнения своих трудовых обязанностей в качестве способа защиты от произвола работодателя. Последний данным правом не обладает и не управомочен выходить за пределы предоставленных ему законом возможностей.

Право работника отказаться от работы содержится в статьях Трудового кодекса РФ, которые находятся в различных разделах нормативно-правового акта. Для устранения трудностей в применении рассматриваемых норм необходимо их группирование по предмету в одном разделе.

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Данное положение конкретизировано в Трудовом кодексе РФ, согласно которому к способам защиты трудовых прав и законных интересов работников отнесены самозащита работниками трудовых прав; 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 (ст. 352). Третья и четвертая формы сориентированы на защиту, осуществляемую государством, вторая – обществом в лице профсоюзов, а первая – самим работником.

Такая очередность способов защиты, установленная законодателем, свидетельствует о дальнейшей демократизации трудовых отношений, предоставления работнику широких возможностей для взаимодействия с работодателем "на равных", активного участия его в самостоятельной защите своих прав и интересов. Акцент на самозащиту вытекает из природы данного права, которое относится к естественным, неотъемлемым правам человека, является древнейшим правовым институтом, признаваемым еще юристами и философами Античного мира. Оно существовало до возникновения государства, которое позже взяло на себя обязанность содействовать правомерным предписаниям своих граждан. Санционируя право на самозащиту, государство лишь подтверждает "... содержащиеся в общественных отношениях объективные по обстоятельствам и естественные по условиям места и времени требования, вытекающие из самой природы вещей" [2]. Для реализации же признанного государством права на самозащиту необходимо, кроме того, чтобы его носители были наделены соответствующими правомочиями, т.е. возможностями самим осуществлять определенные действия. Такие возможности являются ядром права на самозащиту, так как любое "... субъективное право выступает, прежде всего, как возможность определенного поведения самого управомоченного лица – носителя, обладателя полномочий" [3].

Можно утверждать, что право работника на самозащиту лежит в основе правового регулирования трудовых отношений и является принципиально важным. Но, как отмечается в юридической литературе, указанные фундаментальные правомочия работника недостаточно оценены законодателем. На сегодняшний день право работника на самозащиту не входит в перечень принципов трудового права, предусмотренных в ст. 2 ТК РФ, хотя для других форм защиты прав работников, перечисленных в ст. 352, есть соответствующий принцип, закрепленный ст. 2 ТК РФ [4]. Отсутствие у одной из основных форм защиты трудовых прав (самозащиты) принципа, на котором эта правовая конструкция должна развиваться, вызывает оправданное недоумение

В Трудовом кодексе легально не определено понятие самозащиты работником своих прав, что влечет за собой неоднозначные трактовки рассматриваемого права разными авторами.

В.П. Грибанов к мерам самозащиты относит только фактические действия, направленные на охрану личных или имущественных прав и интересов управомоченных лиц [5]. О. Желтов рассматривает формы самозащиты в виде самостоятельных действий и бездействий работника [4]. Ряд авторов отмечают, что следовало бы отнести к самозащите и такую форму, как обращение работников в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных или коллективных трудовых споров [6].

Следует признать, что основным признаком самозащиты является самостоятельная деятельность работников и работодателей без вмешательства органов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Это правомерное действие, система действий или бездействие, осуществляемое человеком самостоятельно для охраны от посягательств, нарушений или для восстановления уже нарушенных прав, свобод или законных интересов. Самозащита имеет правоохранительный характер, так как ее основанием является грубое нарушение трудовых прав работника, специально указанное в законе (ст. 142, 219 ТК РФ и пр.). При этом работодатель может добровольно устранить нарушение или, не признав его, отклонить претензию работни-

ка. А поскольку законодательство не исключает возможность одновременного использования самозащиты и другого способа защиты трудовых прав и свобод, то во втором случае заключение о наличии или отсутствии нарушения может сделать полномочный орган, к которому обратился работник.

Самозащита может быть применена работником для защиты не только своих прав, но и законных интересов. Субъективное право опосредует существование многочисленных интересов субъектов, поэтому их правовая активность, связанная с предотвращением интересов от нарушений, представляет собой самозащиту законных интересов всеми законными способами. Отсюда защита законных интересов возможна не только в случаях, когда такие интересы уже нарушены, но и тогда, когда их носитель опасается нарушения. Кроме того, о самозащите законных интересов можно говорить в случаях, когда субъекты трудового права (носитель таких интересов) принимают все законные меры для предупреждения противоправных действий со стороны других лиц. Следовательно, можно говорить о самозащите трудовых прав и законных интересов работников [7].

Глава 59 Трудового кодекса «Самозащита трудовых прав работника» весьма лаконична и состоит из двух статей. В соответствии с ч. 1 ст. 379 под формами самозащиты понимается отказ работника от работы, не предусмотренной трудовым договором и отказ от работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника. Вместе с тем согласно ч. 2 ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник вправе отказаться от осуществления своей трудовой функции и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Статья 380 ТК РФ указывает на обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.

Данные положения определяют только один способ самозащиты права работника – отказ от выполнения трудовых обязанностей – и содержат исчерпывающий перечень форм самозащиты.

Таким образом, с учетом изложенного к самозащите прав работника можно отнести самостоятельные действия (бездействие) работников по охране и защите своих трудовых прав и интересов без обращения либо наряду с обращением в органы по рассмотрению трудовых споров в органы по надзору (контролю) соблюдения трудового законодательства, выраженные в отказе работника от работы в случае нарушения его трудовых прав, предусмотренных законом.

Право работника отказаться от работы содержат статьи разных разделов ТК РФ. Например ст. 142 ТК РФ предусматривает, что в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Таким образом, норма о праве работника приостановить работу содержит форму самозащиты. Однако размещена эта форма самозащиты в разделе ТК РФ, именуемом "Оплата и нормирование труда". При этом ст. 142 ТК РФ называется "Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику". Между тем в трудовом праве ответственность, как и в других отраслях права, – это вид юридической ответственности, которая, как правило, всегда связана с государственным принуждением [8].

Право приостановки работником работы в указанном случае специалистами толкуется неоднозначно. Механизм реализации права работника на отказ от работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы до конца не определен. Ни ст. 142, ни ст. 236 ТК РФ не дают ответа на вопрос: подлежит ли оплате время приостановки выполнения трудовых обязанностей и в каком объеме? Некоторые авторы считают, что этот период следует оплачивать как простой не по вине работника и в зависимости от наличия в просрочке выплаты заработной платы вины работодателя – в соответствии со ст. 157 ТК РФ в размере двух третей среднего заработка (ч. 1 ст. 157 ТК) или двух третей тарифной ставки или оклада (ч. 2 ст. 157 ТК РФ) [9]. Другие вполне справедливо отмечают, что, так как речь идет об ответственности работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться, работодатель несет перед работником материальную ответственность в виде возмещения неполученного им заработка (ст. 234 ТК РФ). На сегодняшний день по данному вопросу четко обозначена позиция Верховного Суда РФ – за незаконные действия работодатель должен *полностью возместить имущественный вред, причиненный работнику, и выплатить неустойку, предусмотренную ст. 234 ТК РФ* [10].

Высказывается сомнение как в корректности норм ст. 142 ТК РФ, устанавливающей право на приостановку работы, так и в законности права. Есть мнение о несоответствии ст. 142 ТК РФ положениям Конституции РФ, запрещающим принудительный труд. В буквальном смысле п. 2 ст. 142 официально легализует принудительный труд, который может иметь место в течение 15 дней после даты, установленной для выплаты работнику заработной платы [11].

Помимо вышеперечисленных форм самозащиты прав работника, Трудовой кодекс РФ содержит следующие ссылки на право работника отказаться от работы в рамках самозащиты: отказ от незаконного пере-

вода на другую работу (ст. 72.1); отказ от направления в командировку, когда в соответствии с законодательством такое направление может состояться только с письменного согласия работника (ст. 259 ТК РФ) и др. При этом в одних статьях закон прямо устанавливает отказ от работы (ст. 219), в других – такой отказ, как средство пресечения нарушения трудовых прав, вытекает из закона (ст. 221), в третьих – отказ допускается при действиях или распоряжениях работодателя, запрещенных законом (ст. 60 ТК РФ). Разбросанность форм самозащиты по всему Трудовому кодексу вызывает трудности по вопросу применения этих норм на практике.

Некоторые авторы считают, что право на самозащиту предоставлено не только работнику, но и работодателю, который имеет возможность использовать лишь указанные в Федеральном законе способы (формы) самозащиты трудовых прав [12]. Полагаем, что данная точка зрения противоречит природе права на самозащиту. Следует согласиться с мнением О. Желтова о том, что работодатель – юридическое лицо – не может обладать правом на самозащиту, так как положения ч. 2 ст. 45 Конституции РФ установлены в гл. 2 Конституции РФ, а значит, имеют отношение только к человеку или гражданину, а не к юридическому лицу. В отношении работодателя – физического лица – следует указать, что как основное право самозащита не зафиксирована в ст. 22 ТК РФ и не предусмотрена в ч. 1 ст. 352 Трудового кодекса РФ, где речь идет о самозащите трудовых прав работника. Работодатель не имеет право выходить за пределы предоставленных ему прав, например, в целях самозащиты привлечь работника к повышенной материальной ответственности относительно предела, указанного в трудовом законодательстве, а значит, у него нет права на самозащиту [4].

**Заключение.** От того, каким образом сможет сам гражданин защитить и восстановить свое право, во многом зависит как процветание всего общества, так и благополучие каждого отдельного человека. Необходимо дальнейшее изучение и развитие института самозащиты работником своих прав, на сегодняшний день его нормы не в полной мере выполняют свою защитную функцию. Совершенствование правил, регулирующих данную сферу отношений, послужит предпосылкой эффективного развития правового государства и гражданского общества в России.

### Литература

1. *Папичев Н.В.* Защита прав человека и проблема метода правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Волгоград, 2002. – 251 с.
2. *Общая теория права и государства / под ред. В.В. Лазарева.* – М., 1994. – С. 170.
3. *Матузов Н.И.* Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. – Саратов, 1972. – С. 101.
4. *Желтов О.* Самозащита работниками трудовых прав // *Кадровик. Трудовое право для кадровика.* – 2009. – № 9. – С. 39–45.
5. *Грибанов В.П.* Пределы осуществления и защиты гражданских прав // *Осуществление и защита гражданских прав.* – М., 2000. – С. 117–132.
6. *Витрук Н.В.* Общая теория правового положения личности. – М., 2008. – С. 159.
7. *Казакова Е.Б.* Самозащита как юридическое средство: проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Тамбов, 2006. – 23 с.
8. *Перевалов В.Д.* Теория государства и права: учебник. – М.: Высшее образование, 2005. – С. 248.
9. *Кузнецова О.* Права работников и профсоюзов [Электронный ресурс] // <http://spb-egida.ru/story/zaderjka-zarabotnoy-platy-kak-deystvovat>.
10. *Горохов Б.А.* Трудовые споры. Чему не учат студентов: учеб.-практ. пособие. – М.: Проспект, 2011.
11. *Грабовский И.А.* Самозащита трудовых прав работника в условиях финансового кризиса // *Науч. ведомости Белгород. гос. ун-та.* – 2009. – Вып. № 8 [Электронный ресурс] // <http://cyberleninka.ru/article/n/samozaschita-trudovyh-prav-rabotnikov-v-usloviyah-finansovogo-krizisa#ixzz2ztg4HV4Q>.
12. *Барышникова Т.Ю.* Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. – Ярославль, 2005. – 235 с.