

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР:

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:

Заведующая кафедрой права

_____ А.А. Воронина

« ____ » _____ 2018 г.

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР:

Исполнитель: студент группы ПВД-415 _____ Ю.А. Скоморохова
(подпись)

Руководитель: канд. юрид. наук, доцент _____ С.Г. Гончарова
(подпись)

Нормоконтролер: ст. преподаватель _____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. Правовое регулирование самозащиты работниками трудовых прав.....	6
1.1. Понятие и основания самозащиты трудовых прав.....	6
1.2. Самозащита в системе основных способов защиты трудовых прав.....	15
2. Способы и пределы самозащиты работниками трудовых прав.....	20
2.1. Способы самозащиты.	20
2.2. Пределы самозащиты.	28
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ.....	33
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ.....	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	53

ВВЕДЕНИЕ

Данная работа посвящена исследованию такого института трудового права, как самозащита трудовых прав работниками. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) впервые предусмотрел право работника на самозащиту своих трудовых прав, в Кодексе законов о труде 1971 г. самозащита трудовых прав не упоминалась. Статьей 45 Конституцией Российской Федерации установлено, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, трудовые права не являются исключением.

Актуальность указанной темы обосновывается тем, что, являясь неюрисдикционным способом защиты трудовых прав, самозащита работниками своих прав и интересов довольно часто приводит стороны к судебному разрешению конфликта, что может быть обосновано как интересом работодателя квалифицировать приостановку работы работников в качестве прогула, так и недостаточным уровнем юридической техники, использованной законодателем при написании норм, посвященных самозащите трудовых прав.

Отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ) и мерой вынужденного характера, предусмотренной законом в целях стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы. В силу ч. 3 ст. 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, поэтому работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы. Поскольку ТК РФ специально не предусмотрено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы, включая период приостановления

работы. Поэтому работодатель обязан возместить работнику средний заработок за период приостановления работы.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся при защите работником своих трудовых прав таким неюрисдикционным способом, как самозащита трудовых прав. В свою очередь, в качестве предмета, рассматриваемого в рамках настоящей работы, определим следующий: изучение понятия самозащиты в трудовом праве как способа защиты трудовых прав на основе доктринальных подходов и анализа судебных актов, которые разрешали споры между работодателями и работниками, избравшими такой способ защиты своих прав и законных интересов, как самозащита.

Целью исследования является проведение системного анализа, в ходе которого будут рассмотрены все аспекты института самозащиты трудовых прав работниками – понятие самозащиты, место в системе иных способов защиты трудовых прав, способы самозащиты трудовых прав, основания и ее пределы. Для достижения указанных цели необходимо решить ряд следующих задач:

- изучить доктринальные подходы к толкованию института самозащиты;
- проанализировать место самозащиты трудовых прав работников место в системе иных способов защиты трудовых прав по российскому законодательству;
- комплексно исследовать способы самозащиты трудовых прав, основания и ее пределы;
- провести анализ складывающейся правоприменительной практики в области самозащиты трудовых прав.

Теоретическую основу для написания настоящей работы составили труды таких отечественных исследователей, как С.Н. Братусь, В.П. Грибанов, Н.В. Витрук, Е.С. Герасимова, В.А. Чибисов, В.В. Коробченко, П.В. Бизюков, А.М. Лушников.

Методологическую основу исследования составляют как общенаучные, так и частнонаучные методы познания: анализ и синтез, индукция и дедукция, системный, логический, диалектический, структурно-функциональный, формально-юридический методы.

Правовую основу исследования составляют Конституция Российской Федерации¹, федеральный конституционный закон – Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации», федеральные законы – Гражданский кодекс РФ², Трудовой кодекс РФ³, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях⁴ др., законы, подзаконные акты относящиеся к предмету исследования, правоприменительная практика.

Структура работы определяется поставленными целями исследования и состоит из введения, двух глав, разделенных на два пункта каждая, анализа правоприменительной практики по теме дипломной работы, методической разработки по теме дипломной работы, заключения и списка использованной литературы.

¹ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 2014. № 6435.

² Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 23.05.2018) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СЗ РФ. 2001. № 1.

⁴ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 23.04.2018)// СЗ РФ. 2001. № 1. Ст. 1.

1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

1.1. Понятие и основания самозащиты трудовых прав

Часть 2 ст. 45 Конституции Российской Федерации (далее по тексту – Конституция РФ) установлено, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом¹, трудовые права не являются исключением. Так, распространяя положения Конституции РФ на сферу трудовых правоотношений, Трудовой кодекс Российской Федерации главой 59 регулирует вопросы самозащиты работниками своих трудовых прав. В ст. 352 ТК РФ впервые в истории трудового законодательства России предусмотрена самозащита работником своих трудовых прав в виде одного из основных способов защиты трудовых прав.

Трудовой кодекс не раскрывает понятие «самозащита». Гражданское законодательство также не раскрывает данного понятия, хотя ст. 12 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ГК РФ) закрепляется идентичный институт самозащиты. ГК РФ, упоминая самозащиту, не выделяет ее как основной способ защиты гражданских прав, а указывает ее в открытом перечне среди 12 других способов защиты. А в ст. 14 ГК РФ лишь констатируется, что допускается самозащита гражданских прав.

По своей правовой принадлежности этот институт права имеет межотраслевой, частноправовой характер. Но для того чтобы применять его в трудовом праве, необходимо проанализировать его сущностные характеристики. Далее рассмотрим существующие теоретические подходы к определению самозащиты прав.

По мнению Н.В. Витрука, самозащита есть:

¹Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 2014. № 6435.

совокупность фактических действий, которые направлены на непосредственную защиту благ, прав и законных интересов как до посягательства на них, так и в процессе посягательств;

меры оперативного воздействия на нарушителей прав и законных интересов.

Таким образом, самозащита применяется в тех случаях, когда обстоятельства исключают возможность обращения лица, чье право или законный интерес нарушаются, в данный момент за защитой к государственным органам¹.

С.Н. Братусь определяет самозащиту как оперативное воздействие, которое применяет к нарушителю гражданских прав непосредственно само управомоченное лицо как сторона в гражданском правоотношении, не прибегая к помощи государственных юрисдикционных органов².

В.П. Грибанов, говоря о мерах самозащиты, относит к ним только фактические действия, направленные на охрану личных или имущественных прав и интересов управомоченных лиц, в том числе действия в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости³.

Также считаем необходимым дополнить приведенные определения самозащиты следующими признаками: самозащита предполагает именно действие управомоченного лица, направленного на защиту прав и интересов, и не может выражаться в бездействии, не любое действие будет признано самозащитой – возможность использовать конкретный способ должна быть закреплена в законе или договоре, своей ближайшей и главной целью самозащита ставит пресечение нарушения, а также восстановления существовавшего положения. Наконец, применение мер самозащиты не

¹Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М. 2008. С. 56.

²Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М. 1976. С. 89.

³Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // Осуществление и защита гражданских прав. М. 2000. С. 105.

исключает и не блокирует возможность последующего обжалования действий лица, против которого принимались меры самозащиты¹.

Таким образом, доктринальное толкование межотраслевого института самозащиты включает в себя несколько аспектов: во-первых, меры принимаются самостоятельно лицом, на чьи права или законные интересы планируется или совершается посягательство, во-вторых – самозащита предполагает немедленное, оперативное принятие соответствующих мер, в-третьих, действуя в рамках самозащиты, управомоченное на самозащиту лицо принимает такие меры, которые не предусматривают обращение в государственные (юрисдикционные) органы. Соответственно, управомоченное лицо может прибегнуть к самозащите своих прав в рамках охранительного правоотношения, которое возникает в связи с неправомерными юридически значимыми действиями или бездействиями других лиц².

Сравнивая институт самозащиты в гражданском праве и трудовом, отметим, что ст. 14 ГК РФ допустимо применение любых мер, соразмерных характеру и содержанию правонарушения. Причем, как отмечено Постановлением Пленума Верховного и Высшего Арбитражного Суда от 1 июля 1996 г. № 6/8 «О применении судами некоторых положений Гражданского кодекса Российской Федерации об ответственности за нарушение обязательств», признак соразмерности является ключевым, и в случаях, когда самозащита явно не соответствует способу и характеру нарушения и причиненный (возможный) вред является более значительным, чем предотвращенный, она не может считаться правомерной.

Рассматривая институт самозащиты в контексте трудового права, отметим, что ТК РФ фактически регламентирует лишь одну форму самозащиты работников – отказ от выполнения трудовых обязанностей.

¹Свердлык Г.А. *Страуниг Э.Л.* Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав // Государство и право. 1998. № 5. С. 19.

²Эрделевский А.М. Самозащита гражданских прав // Юридический мир. 1998. № 8. С. 45.

Таким образом, выражаться самозащита будет в действиях работника, направленных на временное приостановление своих трудовых функций в связи с нарушением прав и интересов работника, допущенным работодателем. Соответственно, в рамках самозащиты работник самостоятельно предпринимает действия, направленные на восстановление собственных прав, определяя момент начала таких действий противоправными деяниями работодателя. В рамках самозащиты все меры предпринимаются работником исключительно самостоятельно, и он становится субъектом, наделенным на защиту трудовых прав¹.

Говоря о самозащите трудовых прав работника в форме отказа от выполнения работы, может возникнуть вполне обоснованный вопрос – каким образом самозащита трудовых прав соотносится с таким институтом трудового права, как забастовка. Два этих института концептуально отличаются друг от друга – данные различия можно проследить даже опираясь на статьи Трудового кодекса РФ, рассмотрим отличия более подробно.

В целях самозащиты, работник отказывается от выполнения работы по причине неопределённости трудовой функции, установленной его трудовым договором, в случае неполучения заработной платы в рамках законодательно установленного срока, в случае необеспечения работодателем надлежащих, безопасных условий труда для своих работников. Так, в рамках самозащиты работник реализует свое право на защиту *индивидуальных* трудовых прав. В свою очередь забастовка, о смысле статьи 409 ТК РФ, является способом разрешения *коллективного* трудового спора, посредством которого, полностью или частично приостановив свою работу, работники отстаивают свои трудовые права².

¹Егоров В. Самозащита трудовых прав на практике // ЭЖ-Юрист. – 2015. - № 42. – С. 35.

²Герасимова Е.С. Изменен порядок разрешения коллективных трудовых споров и организации забастовок. Достигнута ли цель? // Трудовое право. - 2012. - № 1. - С. 51.

Как уже указывалось выше по тексту, решение о принятии мер самозащиты принимается работником самостоятельно в момент, когда он считает свои трудовые права нарушенными со стороны работодателя. Исходя из специфики института забастовки, решение о ее проведении может быть принято только коллективно – общим собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя. Соответственно, принятие решения о самозащите может быть квалифицировано только как самостоятельное волевое действие лица (работника), в том время коллектив работников такое волевое решение принять не может.

Принятие работником мер в рамках самозащиты не исключает его право на разрешение его трудового спора в уполномоченных органах – так, он может обратиться в органы федеральной инспекции труда, суд и другие уполномоченные на то органы. Порядок разрешения коллективных трудовых споров регламентируется статьями 401-40 ТК РФ и включает в себя несколько этапов – рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Различаются правовые последствия, наступающие в результате принятия мер самозащиты и проведения забастовки. Право на самозащиту предполагает, что меры в рамках этой процедур могут применяться работником вплоть до устранения допущенных нарушений трудовых прав работодателем. В результате такого отказа практически всегда происходит восстановление нарушенного работодателем права работника. Продолжительность же забастовки состоит в прямой зависимости с эффективностью примирительных процедур, однако отнюдь не всегда трудовые требования работников будут удовлетворены в полной мере. Так, забастовка может закончиться полным либо частичным выполнением прав,

предусмотренных коллективным договором, либо в ходе примирительных процедур взаимоприемлемое решение не будет достигнуто вовсе.

Так, на основе анализа вышеизложенного материала, сформулируем следующие выводы о соотношении самозащиты трудовых прав и забастовки:

- наряду с международным законодательством, право на забастовку регламентировано российским законодательством для разрешения коллективных трудовых споров, когда как права на самозащиту опосредует защиту индивидуальных трудовых прав работника;
- невыплата или задержка выплаты работнику заработной платы порождает индивидуальный трудовой спор, основанием забастовки по российскому законодательству такое нарушение выступить не может.

Являясь неюрисдикционной формой защиты трудовых прав, самозащите присущи следующие признаки¹:

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

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

это соблюдение порядка осуществления самозащиты, который предусмотрен трудовым законодательством;

¹Новик Д.В. О понятии и сущности самозащиты гражданских прав в современном российском праве // Сборник докладов Ежегодной межрегиональной научной конференции студентов и молодых ученых «Правовое образование – Гражданское общество – Справедливое государство». – 2002. / Отв. ред. С.О. Гаврилов, Н.А. Быданцев. Кемерово, 2002. С. 193-198.

выбор способов защиты не должен превышать установленные пределы самозащиты;

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

К числу субъектов, наделенных правом на самозащиту, являются согласно ТК РФ только работники, работодатели же таким правом не наделены. Позиция законодателя понятна, так как несмотря на формальное юридическое равенство стороны трудового правоотношения фактически не равны, работодатель обладает распорядительной властью над работником. Работодатель располагает большими, чем работник, возможностями защитить принадлежащие ему права от правонарушения работника. Так, к способам, позволяющим работодателям отстаивать свои права в спорах с работником, надлежит относить институты дисциплинарной и материальной ответственности¹.

Следует особо отметить, что действия работника в рамках самозащиты трудовых прав будут являться правомерными и не могут быть квалифицированы как правонарушение, в частности в качестве состава, предусмотренного статьей 20.26 «Самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора» «Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

Также важным аспектом рассматриваемого вопроса является то, что отказ от работы (приостановка) является временным явлением, и трудовое отношение между работником и работодателем не прекращается – работник по-прежнему обладает всей широтой трудовых прав и правовых гарантий, предоставленных ему трудовым законодательством – в том числе занимаемая им должность, время приостановления исполнения рабочих обязанностей в

¹Бизюков П.В. Индивидуальные трудовые конфликты. Могут ли работники защитить свои права в одиночку. М. 2011. С. 111 - 122.

связи с самозащитой включается в трудовой стаж¹. Напротив, складывается ситуация, когда в рамках трудового правоотношения в связи с виновными действиями (бездействиями) работодателя работник имеет право временно не осуществлять свою трудовую функцию. Однако после устранения нарушений работодателем – например, после выплаты заработной платы, издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей.

Законодатель статьей 380 ТК РФ четко определяет запрет на препятствование работодателями и их представителями работникам в реализации их права на самозащиту. Такой запрет предполагает любое психологическое, физическое и иное воздействие на работника, имеющее целью побудить работника на отказ от самозащиты своих трудовых прав. Также недопустимо привлекать работника к дисциплинарной ответственности за то, что он использовал такой способ защиты свои трудовых прав, как самозащита. В случаях, когда работодатель предпринял любую из вышеуказанных мер воздействия на работника, последний для решения данного вопроса имеет возможность обратиться в уполномоченные органы обжалованы в суд или федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Важно упомянуть, что самозащиту трудовых прав нельзя во всех случаях связывать с простоем. Далее в соответствующем разделе дипломной работы будут разобраны две ситуации из судебной практики, когда период самозащиты был признан не связан с простоем, а также второе – когда

¹Прокopenko A. B. Самозащита работниками трудовых прав и ее востребованность на практике // Молодой ученый. 2017. №15. С. 297.

реализация права на самозащиту была квалифицирована работодателем, а затем и судом в качестве простоя.

Думается, что в действующей редакции Трудового кодекса РФ присутствуют недостатки регулирования института самозащиты трудовых прав, порожденные, в первую очередь, отсутствием легального определения данного термина. Так, для более детальной регламентации права работника на самозащиту своих трудовых прав, федеральному законодателю следует дать определение данной дефиниции. Так, на основе исследованных источников, выявив все существенные признаки, присущие самозащите трудовых прав, предлагаем следующее определение, которое могло бы стать примечанием к ст. 352 ТК РФ, посвященной способам защиты трудовых прав: самозащита – способ защиты прав работника при возникновении индивидуального трудового спора, в ходе разрешения которого работником предпринимаются самостоятельные активные действия, направленные на охрану своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, и длящиеся вплоть до устранения работодателем допущенных нарушений трудовых прав работника, послуживших основанием для реализации последним мер самозащиты.

Вторым неурегулированным вопросом, порождающим возможность двоякого толкования норм, является отсутствие четко закрепленного порядка и размера оплаты труда работников, отказавшихся на время от работы в рамках самозащиты. В одних случаях законодатель счел необходимым указать, в каком порядке работник, защищающий свои трудовые права посредством самозащиты, получает заработную плату – например, когда самозащита реализована в связи с нарушениями работодателем обеспечения условий труда, отвечающих требованиям охраны труда, установлена оплата за простой не по вине работника по правилам статьи 220 ТК РФ. Однако в статье 142 ТК РФ, которая регулирует последствия невыплаты

работодателем заработной платы более, чем 15 дней, порядок и размер оплаты за приостановление работы работником не предусмотрен. Полагаем, что логичным и разумным в данном случае будет урегулировать этот вопрос так же, как и в отношении статьи 220 ТК РФ – то есть выплатить работнику денежные средства как за простой не по вине работника. Третий случай, когда работник отказывается трудиться в связи с незаконным переводом его на другую работу, вряд ли будет подпадать под регулирование оплаты труда по правилам о простое, случившемся не по вине работника, так как незаконный перевод на другую работу (то есть без согласия работника) фактически лишает последнего возможности трудиться. Практика, сложившаяся на данный момент, исходит и того, что в случаях восстановления незаконно переведенного работника на прежнюю работу ему оплачивается время вынужденного прогула. Разрешить сложившуюся неопределенность можно либо путем конкретного закрепления правил в соответствующей статье или путем установления отсылочных норм, либо в условиях отсутствия изменений со стороны законодателя, урегулировать можно путем закрепления порядка регулирования данного вопроса в коллективном договоре.

1.2. Самозащита в системе основных способов защиты трудовых прав

Защите трудовых прав и свобод посвящен раздел XIII ТК РФ. Анализ положений ст. ст. 352, 382 ТК РФ позволяет выделить государственные и негосударственные способы защиты индивидуальных трудовых прав.

К государственным способам защиты относят государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. ст. 353 - 369 ТК РФ), судебную защиту в государственных судах (ст. ст. 391 - 397 ТК РФ).

Негосударственные способы защиты предполагают обращение в комиссии по трудовым спорам (ст. ст. 384 - 390 ТК РФ), самозащиту работниками

трудовых прав (ст. ст. 379 - 380 ТК РФ), защиту трудовых прав работников профессиональными союзами (ст. ст. 370 - 378 ТК РФ), а также возможность применения других способов защиты, не запрещенных законом¹.

Не каждый из перечисленных способов может гарантировать разрешение спора. В частности, институт самозащиты направлен преимущественно на охрану жизни, здоровья и интересов работника и позволяет отказаться от выполнения работы в определенных ситуациях (ст. 379 ТК РФ). Однако применение самозащиты имеет свои особенности и не всегда является эффективным способом восстановления прав и интересов работника, поскольку само возникшее разногласие между работником и работодателем требует дальнейшего разрешения.

Судебная защита прав работника в качестве способа защиты была включена в этот перечень Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, тогда же ч. 1 ст. 352 ТК РФ была дополнена конституционным положением о праве каждого на защиту своих трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом. Самозащита как форма защиты трудовых прав впервые была законодательно урегулирована в ТК РФ, но ее предшественником можно считать коллективные прекращения работы в связи с невыплатой заработной платы, широко распространенные во второй половине 1990-х гг., которые суды не признавали незаконными забастовками и квалифицировали как «отказ от работы»².

Перечисляя способы защиты в ст. 352 ТК РФ, законодатель не формирует исчерпывающий перечень способов защиты трудовых прав и свобод. К ним могут быть отнесены и иные способы, например, защита трудовых прав с использованием относительно новых для России институтов

¹*Адриановская Т. Л.* Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства // Труд и социальные отношения. 2015. № 5. — URL <http://xn----ctbbdccb4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/1088> (дата обращения: 26.04.2018).

²*Герасимова Е.С.* Процессуальные особенности рассмотрения судом дел о признании забастовки незаконной: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 38.

Уполномоченного по правам человека в РФ¹, уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации, Общественной палаты РФ²; обжалование в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан; разрешение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам; возбуждение и разрешение коллективных трудовых споров; использование процедуры медиации³; международные механизмы защиты трудовых прав и свобод (включающие судебные и административные механизмы). Международными механизмами, имеющими наибольшее практическое применение для российских граждан в области защиты трудовых прав, а также неразрывно с ними связанных прав в области свободы объединения, можно считать обращение в Европейский суд по правам человека и органы Международной организации труда. В последние несколько лет также становятся более распространенными и доступными для применения механизмы, предусмотренные Европейской социальной хартией, Организацией экономического сотрудничества и развития, обращение в Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин⁴.

В число субъектов защиты трудовых прав и свобод, таким образом, можно включить самого работника; государственные органы, осуществляющие защиту прав и свобод человека и гражданина, включая защиту трудовых прав (Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, прокуратура); специально уполномоченные государственные органы контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде и об охране труда (Федеральная инспекция труда и другие государственные контрольные

¹ Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» (ред. от 31.01.2016) // СЗ РФ. 1997. № 9. Ст. 1011; 2011. № 1. Ст. 1.

² Федеральный закон от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» (ред. от 05.12.2017) // СЗ РФ. 2005. № 15. Ст. 1277.

³ Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (ред. от 23.07.2013) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

⁴ Герасимова Е.С. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав / Под ред. Е.С. Герасимовой, О.С. Крыловой. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. С. 215..

органы); негосударственные органы и организации (комиссии по трудовым спорам, профессиональные союзы)¹. Учитывая более широкий перечень способов защиты трудовых прав и свобод, число субъектов может быть расширено путем включения в него соответствующих государственных, негосударственных и международных органов и институтов, осуществляющих защиту трудовых прав. Среди целей защиты трудовых прав выделяют восстановление и признание прав работника; пресечение правонарушения со стороны работодателя и его понуждение к надлежащему исполнению своих обязанностей. Хотя правовое регулирование государственных гарантий (способов) защиты трудовых прав и свобод является целостным в законодательстве, постоянно переосмысливается и дорабатывается законодателем, нельзя признать, что система защиты трудовых прав является вполне эффективной и достигает своих целей².

Однако несмотря на разнообразие закрепленных законодательством способов защиты, практика показывает, что для работников временные, финансовые, организационные и моральные затраты на трудовой спор настолько велики, что они отказываются от защиты прав. Те же, кто встал на путь защиты трудовых прав, отмечают сложности, связанные с самой возможностью обращения за защитой прав (трудности оформления документов, ведения дела); формальные, без рассмотрения по существу ответы при обращении в органы прокуратуры и инспекции труда; рекомендации обратиться в суд, которые работники получают после истечения большей части срока, предусмотренного для обращения в суд. Самым сильным сдерживающим фактором для работника является угроза лишиться работы после обращения за защитой прав³.

¹Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 2.

²Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. 2002. № 12. С. 1, 2.

³Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России: Коллективные трудовые протесты и их роль в регулировании трудовых отношений. М. 2011. С. 128.

Система защиты трудовых прав не работает в настоящее время на предупреждение последующих нарушений. Напротив, модель ее функционирования убеждает работников, что защита трудовых прав - дело неэффективное и малорезультативное. Редки случаи урегулирования трудовых конфликтов непосредственно с работодателем¹. Об этом свидетельствует, в частности, количество судебных дел, в которых работодатель оспаривает право работника на применение самозащиты в конкретной ситуации.

¹*Вишневецкая Н.Т., Капелюшников Р.И.* Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация: препринт WP3/2007/02. М. 2007. С. 6, 7.

2. СПОСОБЫ И ПРЕДЕЛЫ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

2.1. Способы самозащиты

Трудовой кодекс РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты трудовых прав работников, которая представляет собой отказ работника от выполнения работы. Далее частью первой ст. 379 ТК РФ перечисляются случаи, когда работник в целях самозащиты может отказаться от выполнения работы:

- 1) если работа не предусмотрена трудовым договором;
- 2) если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника;
- 3) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Рассмотрим каждый из перечисленных статьей случаев более подробно.

Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. По смыслу статьи 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Такой отказ работника от работы может иметь место, например, в случае перевода на другую постоянную работу без письменного согласия работника; на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья; при нарушении условий допустимого временного перевода на другую работу; при привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия работника, когда такое согласие требуется в соответствии с ТК РФ.

Однако когда работодатель осуществляет перевод работника на другую работу в рамках случаев, разрешенных законодательно – например, временный перевод в случае производственной необходимости, использовать

свое право на самозащиту в форе отказа от работы работник не сможет. При этом производственная необходимость является заранее непредвиденным обстоятельством для работодателя, и такой перевод работника на другую работу без его согласия допустим, в частности, для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы и др. Соответственно, когда перевод на другую работу произведен работодателем в соответствии с требованиями закона, то применение самозащиты работником будет недопустимо, в противном случае его отказ от работы будет квалифицирован как нарушение трудовой дисциплины, а именно – прогул.

Отказ от выполнения работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены регламентирован статьей 37 Конституции РФ, статьи 210 Трудового Кодекса РФ. Все эти нормативные правовые акты устанавливают приоритет сохранения жизни и здоровья работника (в данном случае не учитываем работников, чьи трудовые функции непосредственно связаны с работой в чрезвычайных обстоятельствах по спасению жизни людей и больших материальных ценностей (к ним можно отнести работников МЧС, горных спасателей, врачей – эпидемиологов и др.). По смыслу статьи 25 Закона об охране труда в тех случаях, когда деятельность организаций или их структурных подразделений осуществляется с опасными для жизни и здоровья работников условиями труда, она может быть приостановлена по решению уполномоченных органов до устранения указанных нарушений. Выполнение же работы в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, означает что работодатель обеспечил безопасные условия труда – с применением средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, с соблюдением режима труда и отдыха, обучением безопасным методам и приемам выполнения работ, проверкой знаний требований в области охраны труда и т.п.

Поручаемая к выполнению работникам работа не может быть противопоказана им по состоянию здоровья, а в случае, если такая работа все-таки поручена, то работник имеет правомерное право на отказ от ее выполнения. Также поручаемая работа должна соответствовать рекомендациям медико-социальной экспертной комиссии, медицинскому заключению клинико-экспертной комиссии.

Данные выводы основаны на Конвенции МОТ № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде (1981), ратифицированной Федеральным законом от 11.04.98 № 58-ФЗ¹, согласно которой трудящийся немедленно извещает своего непосредственного начальника о любой ситуации, о которой имеется достаточное основание полагать, что она создает непосредственную и серьезную угрозу его жизни или здоровью; до тех пор, пока предприниматель, в случае необходимости, не принял мер по ее устранению, он не может требовать, чтобы работник возобновил работу, пока сохраняется указанная опасность.

Согласно ст. 11 Конвенции МОТ № 119 о снабжении машин защитными приспособлениями (1963) (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18.06.69 N 3962-VII², работник также может и должен отказаться от использования машины без наличия на месте защитных приспособлений, которыми она снабжена, а работодатель не может требовать выполнения указанной работы.

Право работника на отказ от работы возникает по правилам статьи 219 ТК РФ – в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. Наличие такого способа самозащиты является оправданным, поскольку

¹ Федеральный закон «О ратификации конвенции 1947 года Об инспекции труда и протокола 1995 года К конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда И конвенции 1981 года о безопасности и гигиене Труда и производственной среде» от 11.04.98 № 58-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 15. Ст. 1698.

² Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18.06.69 № 3962-VII.// Ведомости СССР. 1969. № 28. Ст. 240.

трудовым законодательством в качестве одной из обязанностей работодателя установлено обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда (ст. 22 ТК РФ). Вполне естественно, что при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда жизнь и здоровье работника подвергаются постоянной опасности. В случаях, когда во время выполнения трудовых обязанностей работнику может угрожать непосредственная опасность, последний вправе прибегнуть к самозащите.

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

Данное право отказа от выполнения работы возникает только в том случае, когда работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Такая угроза может иметь потенциальный характер.

Существуют случаи, установленные федеральным законом, когда работник не может отказаться от выполнения работы даже при наличии угрозы его жизни или здоровью, они будут рассмотрены в следующей части настоящей работы.

Частным случаем ситуации, когда работник имеет право отказаться от выполнения работы, является отказ от работы спортсмена под руководством тренера, не соответствующего по квалификационным требованиям, установленным законодательством. Данный пример рассмотрен в пунктах 11-13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от

24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»¹.

Так, на работодателе спортсмена по смыслу статьи 348.2 ТК РФ лежит обязанность по обеспечению проведения тренировочных мероприятий и участия спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров). В свою очередь, в качестве тренера может быть назначено лишь такое лицо, которое имеет соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование, а требования к образованию указанных работников определяются на основании положений соответствующих профессиональных стандартов, а также разделов Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Соответственно, если работодатель проигнорировал соблюдение данных требований к выбору кандидатуры тренера для спортсмена, то работник-спортсмен имеет право обеспечить самозащиту своих трудовых прав путем отказа от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Другие случаи, предусмотренные ТК РФ, при которых возможно использовать самозащиту. Согласно ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы².

Однако позиция законодателя в данном случае представляется несколько спорной в силу того, что право на самозащиту возникает у работника только по истечении 15 дней задержки выплаты заработной платы. В соответствии буквальным толкованием ч. 3 ст. 4 ТК РФ под

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров». // Российская газета. 2015. № 6841.

² *Осинцев Е.* Работник: самозащита трудовых прав / *Zakon.ru* — URL https://zakon.ru/blog/2014/2/27/rabotnik_samozashhita_trudovykh_prav (дата обращения: 26.04.2018).

принудительным трудом понимается, в том числе, и работа при нарушении сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере. Соответственно, задержка выплаты заработной платы даже на один день уже является нарушением права работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы¹. В связи с этим у работников уже на следующий день после дня, установленного коллективным договором или локальными нормативными актами для выплаты заработной платы, должно возникать право на самозащиту. Полагаем, что пятнадцатидневный срок невыплаты заработной платы законодателем установлен как верхняя граница «разумного срока», в течение которого работодатель должен восстановить нарушенное им право работника на получение оплаты своего труда.

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

1) работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) при условии, что:

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

2) приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Возникают ситуации, когда вопрос о правомерности самозащиты работником своих трудовых прав, на первый взгляд, не имеет однозначного ответа. Например, работодатель не производит выплату зарплаты, но

¹Юшин В.П. Приостановка работы сотрудником // Отдел кадров коммерческой организации. 2017. № 6. С. 37.

выплатил премию. Допустим ли в рассматриваемом случае отказ работника от исполнения своей трудовой функции?

Для ответа на этот вопрос целесообразно произвести телеологическое толкование (исходя из цели) и систематическое толкование норм ТК РФ, посвященных заработной плате. Так, по смыслу статьи 129 ТК РФ заработная плата включает в себя несколько составляющих – а именно, непосредственно вознаграждение за труд (в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы), выплаты компенсационного характера (такие, как доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению), и, наконец, стимулирующие выплаты, к числу которых и надлежит относить премии и иные поощрительные выплаты. Таким образом, премия является составной частью заработной платы, выплата же только этой части зарплаты нарушает требование статьи 22 ТК РФ об обязанности работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором. Таким образом, в рассмотренном примере действия работника по отказу от продолжения работы (при условии письменного уведомления работодателя) будет правомерными в рамках самозащиты трудовых прав.

Следует особо отметить, что приостановка работы работником в случае, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, является не обязанностью, а правом работника, решение о реализации которого принимается им самостоятельно. Так, продолжая осуществлять свою трудовую функцию в условиях задержки работодателем оплаты труда, работник, осуществляет добровольное предложение своих услуг и такой труд не будет являться принудительным – такое толкование данной ситуации дает Конвенция МОТ № 29.

Как уже было определено выше, в случае просрочки оплаты работодателем заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право на компенсацию вынужденного прогула в виде выплаты за этот период компенсации в размере среднего заработка, а помимо данной компенсации работник имеет право требовать возмещения морального вреда по правилам статьи 151 ГК РФ, 237 ТК РФ. Положения статьи 419 ТК РФ, которые устанавливают разные виды ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, устанавливают правило, по которому работодатель возмещает работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Буквальное толкование нормы приводит к тому, что фраза «во всех случаях» включает в себя не только виновные действия работодателя, но так же и при отсутствии его вины.

Если даже после отказа работника от выполнения его трудовых обязанностей в связи с невыплатой заработной платы работодатель продолжает не исполнять эту обязанность, работник имеет права обратиться в суд для решение этого индивидуального трудового конфликта. Подача искового заявления производится по месту нахождения ответчика, причем работник освобождается от уплаты государственной пошлины и судебных расходов – данное правило регламентировано статьей 393 Трудового Кодекса РФ.

В соответствии с ч. ч. 3 и 4 ст. 142 ТК РФ в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте и за ним сохраняется средний заработок.

В качестве еще одного случая, когда в целях самозащиты своих трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы, рассмотрим права беременных женщин, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, отказаться от выполнения сверхурочных работ, работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также от выезда в

командировку, куда их направляет работодатель в нарушение требований трудового законодательства – данное правило регламентировано статьей 259 ТК РФ. Аналогичные по своему сущностному содержанию запреты установлены статьей 268 ТК РФ для работников, чьей возраст меньше, чем 18 лет.

Следующим случаем, когда отказ работника от работы будет квалифицироваться в качестве правомерной реализации права на самозащиту, будет являться отказ работника от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания утверждённого срока отпуска. Трудовое законодательство не наделяет работодателя правом на досрочный отзыв сотрудника из отпуска, отзыв и досрочный выход на работу допустим только лишь по соглашению сторон, в связи с чем отказ сотрудника от досрочного возвращения из отпуска будет правомерным и не должен расцениваться как нарушение трудовой дисциплины¹. Данное правило закреплено частью 2 статьи 125 ТК РФ и подтверждено пунктом 37 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

2.2. Пределы самозащиты

Представляется очевидным, что если способы самозащиты закреплены трудовым законодательством, то пределы и порядок реализации права на самозащиту должны определяться законодателем. Сложнее дело обстоит с договорными способами самозащиты в трудовом праве. Перечень договорных способов самозащиты является открытым, поэтому необходимо определить пределы применения названных способов. К критериям, определяющим пределы применения договорных способов самозащиты,

¹Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». // Российская газета. 2004. № 3449.

отечественные исследователи относят два критерия, содержание которых зависят от субъектов права на самозащиту¹.

Во-первых, в отношении способов самозащиты прав и интересов работодателей должен действовать запрет устанавливать способы, которые ухудшают положение работника по сравнению с действующим законодательством. В отношении способов самозащиты прав и интересов работников допустимо установление в договорном порядке любых способов самозащиты их прав и интересов, которые улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Во-вторых, только в случаях, прямо предусмотренных законом, работодатель вправе применить договорные способы самозащиты (например, возмещение работником затрат на обучение).

В-третьих, применение таких способов самозащиты должно отвечать требованию взаимности и соразмерности. Этот критерий предусмотрен ГК РФ (ст. 14), но является в действительности общеправовым. Способы самозащиты должны быть соразмерны возможному нарушению прав и интересов сторон трудового правоотношения и носить характер взаимности в случаях, установленных законом. Критерий соразмерности способа защиты допущенному нарушению является оценочным, зависящим от конкретных обстоятельств дела. «Соразмерность», как и любое оценочное понятие, уточняется в процессе правоприменения, что дает правоприменителю возможность свободного усмотрения, свободной оценки факторов. В этой связи «соразмерность» не может быть формализована, конкретизирована на уровне закона. Высшие судебные инстанции в этой связи указали, что

¹Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М. 2009. С. 340.

самозащита не может быть признана правомерной, если она не соответствует способу и характеру нарушения¹.

В-четвертых, пределы самозащиты имеют временные рамки. Превышением пределов самозащиты трудовых прав признается продолжение использования этой формы защиты после восстановления работодателем нарушенного или оспариваемого права, для защиты которого он был использован². После прекращения нарушения любое дальнейшее фактическое приостановление работы не может рассматриваться как самозащита. Так, согласно ТК РФ (ст. 142) работник, отсутствовавший на своем рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. В случае признания забастовки незаконной в судебном порядке работники обязаны приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку (ст. 413 ТК РФ).

По правилу ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Однако не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 1 июля 1996 г. № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса РФ» // Вестник ВАС. 1996. № 9.

²Пресняков М. Самозащита трудовых прав // Трудовое право. 2015. № 5. С. 15. — URL <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2259/> (дата обращения: 26.04.2018).

государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Таким образом, приходим к обоснованному выводу о том, что законодатель, регламентируя вопросы пределов самозащиты трудовых прав, с одной стороны предоставляет сторонам трудового договора установить способы самозащиты по взаимному соглашению, с другой стороны – требует четкой привязки такого способа к поименованным в законе. Далее следует отметить, что законодатель устанавливает строгие временные рамки, за пределами которых изначально правомерная самозащита превращается в правонарушение со стороны работника, за совершение которого он может быть подвергнут взысканию со стороны работодателя. Так, в данном случае фактически имеет место ситуация, когда работодатель, уже исполнив свое обязательство перед работником, автоматически блокирует право работника продолжать самостоятельную защиту своих прав, так как основание для такой защиты прекращается. Также важно обратить внимание на следующее – в силу особенной значимости для государства некоторых учреждений, объектов и прочих мест, имеющих стратегическое значение для безопасности страны, законодательно вводится запрет на реализацию самозащиты трудовых прав некоторыми категориями сотрудников, так как прекращение

исполнения трудовой функции лицами, занятыми на вышеупомянутых объектах, может парализовать их деятельность, чего государство допустить не может.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Анализируя правоприменительную практику, складывающуюся по спорам о самозащите прав работниками, приходим к последовательному выводу, что данный неюрисдикционный способ разрешения трудовых споров, как правило, не приводит к сущностному разрешению конфликта между работником и работодателем, и заканчивается практически всегда в юрисдикционном порядке – в суде. Проиллюстрируем данный тезис, рассмотрев следующие судебные решения.

Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Фабула дела: «А», работающая микробиологом на комбинате, приказом была переведена без ее согласия на должность лаборанта химбаканализа сроком на 1 месяц. В качестве основания перевода в приказе сделана ссылка на ст. 72 ТК РФ, а также указано на острый недостаток кадров в производственной лаборатории в связи с наступлением периода массовых отпусков. «А» была не согласна с переводом, в частности, потому, что по состоянию здоровья не может выполнять работу лаборанта. Приказом за неисполнение распоряжения руководителя предприятия о временном перемещении внутри отдела в связи с острым недостатком кадров в отделе контроля качества «А» объявлены три выговора. С наложением дисциплинарного взыскания она не согласилась и обратилась в районный суд с иском к работодателю о признании незаконными приказа о переводе на другую работу и приказа о наложении дисциплинарного взыскания - выговора, об обязанности отменить данные приказы, о взыскании компенсации морального вреда.

Решение суда: разрешая возникший спор, суд исходил из того, что перевод «А», занимающей должность микробиолога, на должность лаборанта химбаканализа является переводом на другую работу, влекущим временное изменение ее трудовой функции, и могло быть только с письменного согласия работника, которое отсутствовало. Судом установлено, что «А»

подала заявление руководителю, в котором указала, что не согласна с приказом о переводе ее на другую должность и будет продолжать исполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией. На этом основании суд пришел к выводу о правомерности отказа «А» от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, в соответствии со ст. 379 ТК РФ¹.

Отказ от выполнения работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника.

Фабула: «Б», состоявшая на должности инженера по охране труда в отделе промышленной безопасности, обратилась в суд с иском к работодателю о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий, о взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда. Причиной обращения в суд послужило объявление работодателем выговора за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, указанные дни признаны прогулом. Дисциплинарные взыскания считает незаконными, поскольку ее рабочее место, расположенное в кабинете № 108 инженерного корпуса, как и сам инженерный корпус, не соответствует нормам пожарной безопасности и требованиям охраны труда. Ею было выявлено около 50 нарушений в этой области, о чем она поставила в известность работодателя. «Б» направила генеральному директору телеграмму о том, что, реализуя свое право на самозащиту трудовых прав на основании ст. 379 ТК РФ, она отказывается от выполнения работы, указав на угрожающие ее жизни нарушения норм пожарной безопасности.

Решение суда: первая инстанция признала доводы истца несостоятельными и отказала в удовлетворении ее исковых требований. Однако судебная коллегия по гражданским делам областного суда с таким

¹ Кассационное определение Костромского областного суда от 20 октября 2010 г. по делу № 33-1356 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOCN;n=163423#07359985470444577> (дата обращения: 26.04.2018).

выводом суда не согласилась, указав, что согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Из постановления о назначении административного наказания установлено, что работодатель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа за нарушения требований пожарной безопасности, выявленные при осмотре инженерного корпуса. Принимая во внимание, что указанные нарушения могут способствовать возникновению и распространению пожара, а также препятствовать эвакуации людей из здания инженерного корпуса, доводы «Б» о необходимости самозащиты предоставленного ей права на безопасность рабочего места судебная коллегия посчитала обоснованными¹.

Другие случаи, предусмотренные ТК РФ.

Фабула: «В» обратился в суд с иском к работодателю о признании увольнения незаконным, об изменении формулировки и даты увольнения на увольнение по собственному желанию, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, о взыскании компенсации морального вреда, компенсации за неиспользованный отпуск, задолженности по заработной плате, премии по итогам работы. Х.ХХ.2013 истец уведомил работодателя о приостановлении работы в соответствии с положениями ст. 142 ТК РФ в связи с задержкой выплаты заработной платы за май и июнь 2013 г. путем подачи соответствующего уведомления в письменном виде. Данное уведомление было принято главным бухгалтером ответчика. Приказом ответчика «В» был уволен с занимаемой должности на основании подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - за прогул.

Решение суда: в споре суд встал на сторону истца, так как установил, что на день приостановления истцом работы в порядке ст. 142 ТК РФ с ХХ.ХХ.2013 у ответчика имелась задолженность по выплате заработной платы истцу за спорный период, в связи с чем у работодателя не имелось

¹ URL: <http://www.gcourts.ru/case/337461> (дата обращения: 26.04.2018).

оснований для увольнения истца за прогул, поскольку истец в данные дни правомерно отсутствовал на своем рабочем месте. На этом основании суд пришел к выводу о правомерности приостановки работы «В» на весь период до выплаты заработной платы за спорный период в соответствии со ст. 142 ТК РФ. Кассационная инстанция согласилась с данным решением¹.

В главе 1 настоящей работы было тезисно изложено соотношение права на самозащиту и простой. Далее рассмотрим два судебных решения, в одном из которых реализованную самозащиту признали правомерной и отказали работодателю в признании простоя, во втором же случае суд встал на сторону работодателя и признал простой, квалифицировав действия работницы как не соответствующие требованиям Трудового кодекса о самозащите.

Фабула 1: истец являлась дистанционным бухгалтерским работником организации. Со стороны работодателя произошла задержка заработной платы на срок более, чем 15 дней. Это послужило основанием для подачи работницей заявления о приостановлении работы в порядке, предусмотренном частью 2 статьи 145 ТК РФ. В ответ на эти действия руководитель своим приказом объявил сотруднице простой по ее вине в связи с необоснованным, по его мнению, прекращением исполнения ее обязанностей. Суд действия работницы простоем не признал, а расценил в качестве законных в рамках самозащиты в связи с нарушением работодателем требований к выплате заработной платы, установленных ст. 142 ТК РФ.

Решение суда: как простой не квалифицируется период обоснованной самозащиты трудовых прав², в результате чего суд взыскал с работодателя

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 24 августа 2015 г. по делу № 33-26604/2015 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=RAMSMARB;n=921622#047953829655707847> (дата обращения: 26.04.2018).

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 23.08.2016 по делу № 33-14229/2016 — URL

средний заработок истицы за тот период, пока она не работала и ожидала выплаты зарплаты.

Фабула 2: истица, работавшая на должности сварщика пластмасс, в порядке самозащиты отказалась от продолжения работы, мотивировав это небезопасными, по ее мнению, условиями труда и несогласием с повышением норм труда. Последствием такого отказа стало объявление работодателем неоплачиваемого простоя по вине работницы в связи с ее отказом выполнять работу.

Решение суда: в признании простоя незаконным истице было отказано со ссылкой на то, что условия труда соответствовали требованиям, предъявляемым к ним законодательно, изменение норм труда также было произведено в рамках правовых норм. Суд указал, что само по себе заявление о самозащите трудовых прав и применение такой самозащиты в виде несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, неисполнения трудовых обязанностей при отсутствии на то оснований не являются препятствием к вынесению приказов об объявлении простоя по вине работника¹.

Таким образом, в случае, когда судам надлежит разобраться в фактах простоя, следует выяснить, имела ли основания произведенная работником самозащита прав.

Далее обобщим результаты анализа наиболее интересных и важных позиций, высказанных судами:

Фабула дела: работница была принята на работу в январе, оплату за который получила от работодателя в феврале и в начале марта, в связи с чем оплата труда за первую половину февраля осуществлена не была, что

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOUR;n=82786#045764915476827994> (дата обращения: 26.04.2018).

¹ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 18.10.2012 по делу № 33-2104/2012 URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOСN;n=384424#09438404633452253> (дата обращения: 26.04.2018).

послужило основанием для написания заявления о приостановлении работы, после чего работодатель уволил сотрудницу за прогул.

Решение суда: сотрудник не должен находиться на работе в период приостановления работы в порядке самозащиты, а также имеет право на продолжение приостановления работы даже в случаях, когда работодатель частично возместил просроченную в выплате заработную плату¹.

Факты дела: истец уведомил работодателя путем подачи письменного заявления о приостановлении работы в связи с задержкой выплаты заработной платы за два месяца. Зарплата была выплачена через два месяца и в день выплаты истца уволили за прогул. Суд первой инстанции встал на сторону работодателя, так как он выполнил свою обязанность по уведомлению – была направлена телеграмма, а неполучение данных уведомлений истцом суд счел злоупотребление правом. Суд второй инстанции указал, что данные сообщения не были получены адресатом и возвратились отправителю.

Решение суда: факта погашения работодателем задолженности перед сотрудником недостаточно, чтобы тот приступил к работе, ТК РФ требует письменное уведомление, которое работник должен получить². Однако отметим также, что в случаях, когда на следующий, после получения уведомления, день работник отсутствует на рабочем месте без уважительных причин, он может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ³.

¹ Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 14.02.2017 по делу № 33-804/2017 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOSK;n=56360#08101721728269959> (дата обращения: 26.04.2018).

² Апелляционное определение Московского городского суда от 30.08.2016 по делу № 33-26371/2016 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=RAMSMARB;n=1171853#042049421809542986> (дата обращения: 26.04.2018).

³ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 07.03.2014 по делу № 33-2632/2014 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOUG;n=56987#05922913828054921> (дата обращения: 26.04.2018).

Фабула дела: работницей в порядке самозащиты была приостановлена работа, после письменного уведомления и выплаты задержанной заработной платы работодателем работница не выходила на работу, так как полагала, что имеет на это право по причине того, что работодатель выплатил лишь зарплату, а средний заработок за дни приостановления – нет.

Решение суда: в соответствии со статьей 129 ТК РФ зарплата состоит из нескольких частей и включает в себя вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты. Оплата периода приостановления не относится ни к одной из вышеперечисленных категорий, так как носит характер гарантий, предоставляемых работнику. В соответствии со статьей 164 ТК РФ, гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. А поскольку гарантийные выплаты не включаются в состав зарплаты, то у сотрудников отсутствует право на приостановление работы при выплате задержанного заработка и невыплате сохраняемой оплаты на период приостановки работы¹.

Рассмотрим еще несколько интересных выводов судебных инстанций.

— Работник приостановил работу, уведомив об этом работодателя посредством СМС-сообщения о приостановлении работы. Поскольку факт получения СМС-сообщения вышеуказанного содержания директором признан, Воронежский областной суд посчитал уведомление работодателя доказанным².

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.11.2016 по делу № 33-20623/2016 – URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOUR;n=98453#044782989318902544> (дата обращения: 26.04.2018).

² Апелляционное определение Воронежского областного суда от 21.04.2015 № 33-2084/2015 – URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOEN;n=573927#07926098050996639> (дата обращения: 26.04.2018).

— Работодатель производил выплаты заработной платы нерегулярно и с задержками, работник письменно уведомил работодателя о приостановке работы. Асбестовский городской суд (Свердловская область) в Решении от 07.09.2015 N 2-1107/2015 установил, что предпосылки для приостановки работы работодатель создал, поэтому обязан выплатить средний заработок за весь период, в котором сотрудник от работы отказался¹. Аналогичное решение принял еще один суд².

Таким образом, приходим к выводам о том, что сотрудник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) при условии, что задержка зарплаты составила более 15 дней и сотрудник в письменной форме известил работодателя об этом. Во время приостановления сотрудник вправе отсутствовать на рабочем месте, однако средний заработок за все дни приостановки за ним сохраняется. Кроме того, работодателю придется выплатить компенсацию за просрочку по правилам ст. 236 ТК РФ и компенсацию морального вреда - в случае заявления такого требования в суде.

¹Решение Асбестовского городского суда (Свердловская область) от 07.09.2015 № 2-1107/2015– Режим доступа: СПС КонсультантПлюс.

²Решение Железнодорожного районного суда г. Орла от 07.09.2015 № 2-1063/2015 – Режим доступа: СПС КонсультантПлюс.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Самозащита работниками трудовых прав

Данное занятие разработано для студентов средних специальных учебных заведений (колледжей, техникумов, училищ) по специальности «Правоведение».

Дисциплина: трудовое право.

Форма занятий: лекция.

Метод обучения: объяснительно-разъяснительные, объяснительно-иллюстративный, стимулирующий.

Средства обучения: речь, учебная книга.

Цель лекции: сформировать у студентов понятие о сущности самозащиты работниками трудовых прав, ее способах и допустимых пределах, существующее доктринально, а также ознакомить с материалами существующей правоприменительной практики в этой сфере.

Учебно-воспитательные задачи:

1. Обучающая:

- ознакомить студентов с институтом самозащиты трудовых прав работниками, а также изучить все аспекты данного института, в том числе пределы, способы самозащиты, и складывающуюся судебную практику по таким спорам;
- обеспечить в ходе лекции усвоение пройденного материала;
- на основе приведенной в качестве примеров судебной практики сформировать умения решать практические кейсы по данной теме;
- сформировать у учащихся умение выделять главное в изучаемом материале, сравнивать, обобщать изучаемые факты, логически излагать свои мысли.

2. Развивающая:

- развивать интеллектуальные качества учащихся путем формирования у студента такого объема знаний по рассматриваемой

теме, который позволит ему впоследствии давать теоретически верно обоснованные заключения, а также решать практические задачи в этой сфере;

— развивать эмоциональные качества и чувства учащихся, используя яркие примеры (например, соотнесение буквального толкования статей закона и идущей вразрез правоприменительной практики);

— развитие творчества, умения самостоятельно приобретать знания из различных источников (по окончании изучения раздела предложение учащимся сделать доклад, реферат по проблематике темы);

— развитие умения конспектировать основные аспекты с рассказа лектора, выделяя главное и второстепенное.

3. Воспитательная:

— воспитание умения преодолевать трудности, самостоятельности, настойчивости;

— формирование навыков и умений ориентироваться в общественно-трудовой деятельности в случае возникновения конфликта.

Норма времени: 01 (один) час.

Структура лекции

№ п/п	Этапы лекции	Содержание учебного материала	Время
1.	Установочный (организационный) момент	— Приветствие; — Формулировка темы, цели, задач занятия; — Обоснование актуальности темы.	05 мин.
2.	Основное содержание занятия	— Обзор нормативно-правовой базы по теме исследователей данной темы; — Определение понятия самозащиты работниками трудовых прав, способов	40 мин.

		и допустимых пределов самозащиты работниками трудовых прав; — Приведение примеров из практики.	
3.	Закрепление изученного материала	Формулировка вопросов по теме, экспресс — опрос, ответ преподавателя на вопросы обучающихся по материалу лекции.	10 мин.
4.	Подведение итогов занятия	Определение результативности занятия в соответствии с поставленной целью.	02 мин.
5.	Определение задания для самостоятельной работы обучающихся	Озвучивание перечня заданий, определение формы выполнения.	03 мин.

Ход лекции:

1. Установочный (организационный) момент.

1.1. Приветствие присутствующих на лекционном занятии.

1.2. Темой занятия является знакомство с таким институтом трудового права, как самозащита работниками трудовых прав. **Целью** занятия является выяснение сущности института самозащиты в трудовом праве, соотношение самозащиты в трудовом праве с одноименным гражданско-правовым институтом, способов, оснований и пределов допустимой самозащиты работниками.

1.3. Актуальность данной темы обосновывается тем, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит легального определения понятия самозащиты, в связи с чем возникают вопросы толкования этой дефиниции. Более того, единственной предусмотренной ТК РФ формой самозащиты является отказ от выполнения работы; отказ от выполнения работником своей трудовой функции, пусть даже в рамках самозащиты, влечет издержки работодателя, в связи с чем на практике довольно часто возникают споры, в ходе которых судам надлежит определить, действительно ли имелось право

на самозащиту, не нарушены ли ее пределы и правильно ли выбрана ее форма.

2. Основное содержание занятия.

Учащимся предлагается сделать конспект следующего материала.

2.1. Нормативно-правовая база и доктринальные источники.

Нормативной правовой базой по данному вопросу являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Исследованием данной проблематики занимались такие отечественные исследователи, как С.Н. Братусь, В.П. Грибанов, Н.В. Витрук, Е.С. Герасимова, В.А. Чибисов, В.В. Коробченко, П.В. Бизюков, А.М. Лушников.

2.2. Понятие, форма и основания для самозащиты.

Понятие. Трудовой кодекс не раскрывает понятие «самозащита». Гражданское законодательство также не раскрывает данного понятия, хотя статьей 12 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ГК РФ) закрепляется идентичный институте самозащиты. Под самозащитой работником трудовых прав следует понимать самостоятельную законную деятельность работника, направленную на восстановление нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации, без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав. Следует подчеркнуть, что самозащита осуществляется исключительно силами работника, и в данном случае работник сам является субъектом, наделенным полномочиями на защиту трудовых прав – то есть это неюрисдикционная форма защиты прав.

Форма. Трудовым кодексом РФ предусмотрена лишь одна форма самозащиты трудовых прав работников – отказ от выполнения работы.

Основания. Частью первой ст. 379 ТК РФ перечисляются случаи, когда работник в целях самозащиты может отказаться от выполнения работы:

1) если работа не предусмотрена трудовым договором;

2) если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника;

3) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится, в частности, невыплата работодателем заработной платы работнику в течение более 15 дней по правилам ст. 142 ТК РФ. К этой же категории относятся права беременных женщин, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, отказаться от выполнения сверхурочных работ, работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также от выезда в командировку, куда их направляет работодатель в нарушение требований трудового законодательства – данное правило регламентировано статьей 259 ТК РФ. Аналогичные по своему сущностному содержанию запреты установлены статьей 268 ТК РФ для работников, чей возраст меньше, чем 18 лет.

2.3. Примеры из правоприменительной практики.

2.3.1. Несоответствие помещения нормам пожарной безопасности и требованиям охраны труда стало достаточным основанием для самозащиты работником трудовых прав, выразившееся в отказе от продолжения работы. Суд признает незаконными приказы о наложении дисциплинарных взысканий, взыскивает с работодателя невыплаченную заработную плату и присуждает работодателя к выплате работнику компенсации морального вреда.

2.3.2. Сотрудница принята на работу 11.01.2016 с окладом в 25 000 руб. Зарплата за январь была выплачена в конце февраля и в начале марта, в связи с тем что оплата труда за первую половину февраля не была осуществлена, женщина написала заявление о приостановлении работы 11.03.2016. Работодатель уволил сотрудницу за прогул. В данном споре суд встал на

сторону работника, обосновав это следующим. По смыслу ст. 142 ТК РФ период приостановления работы длится до полного погашения задолженности, выплата работодателем части задержанных денежных средств не прерывает этот период и не является основанием для возобновления сотрудником работы.

3. Закрепление изученного материала.

Вопросы:

1. Что понимается под самозащитой трудовых прав и в чем сходства и различия самозащиты в гражданском и трудовом праве?
2. Какая форма самозащиты трудовых прав предусмотрена трудовым законодательством РФ?
3. Решить кейс на основе полученного на лекции материала: имеет ли право на самозащиту работник в случае, если работодатель выплатил только часть заработной платы, например, премию? Законно ли приостановление работником выполнения трудовой функции в таком случае?

4. Подведение итогов.

Общий вывод: институт самозащиты реализует гарантированное частью 2 статьи 45 Конституции Российской Федерации право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, однако ТК РФ устанавливает единственную форму такой защиты – отказ от выполнения работы. Законодатель устанавливает перечень случаев, когда работник вправе приостановить осуществление своей трудовой функции, однако, как показывают материалы многочисленной судебной практики, работодатели такую правомерную неявку работника на работу часто квалифицируют как прогул.

5. Определение задания для самостоятельной работы обучающихся.

Задание на выбор:

— Подготовить презентацию на тему «Самозащита работником трудовых прав»;

— Сделать подборку судебной практики за 2017-2018 год, когда право на самозащиту было реализовано работником и признано судом правомерным.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог всем рассуждениям, приведенным выше, отметим степень достижения каждой из поставленных задач:

Рассматривая вопрос самозащиты в трудовом праве, приходим к выводу, что это один из неюрисдикционных способов защиты трудовых прав, перечисленных статьей 352 ТК РФ, применение которого исключает необходимость в обращении работника в контролирующий орган или суд и он может попробовать восстановить нарушенные работодателем права самостоятельно. Форма, в которой работник может реализовать самозащиту права, в отличие от гражданского законодательства, толкуется уже, а именно – статьей 142 ТК РФ предусмотрен механизм приостановка работы работником. Статья 142 ТК РФ регламентирует процедуру, которую необходимо соблюсти работнику, чтобы его действия были квалифицированы именно как самозащита – так, в случае, если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней, то работник вправе приостановить работу, предварительно известив об этом работодателя, до момента выплаты работодателем невыплаченных сумм. Также законодателем определен перечень исключений, когда приостановка работы не допускается (военное положение, органах и организациях Вооруженных Сил РФ, государственными служащими и др.).

Существующие способы защиты трудовых прав довольно разнообразны и включают в себя как способы, применение которых предполагает участие государства – например, обращение в судебные инстанции, или сам факт деятельности органов, осуществляющих функции контроля и (или) надзора в области соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, такие способы защиты прав называются государственными (юрисдикционными).

Вторая большая группа способов не предполагает, что в разрешении спора участвует государство – неюрисдикционные способы, к которым

относятся: обращение в комиссии по трудовым спорам, самозащита работниками трудовых прав, защиту трудовых прав работников профессиональными союзами, а также возможность применения других способов защиты, не запрещенных законом – то есть перечень способов защиты, закрепленный в статье 352 ТК РФ, не является исчерпывающим.

Так, для защиты своих трудовых прав работник может обратиться к Уполномоченному по правам человека в РФ, уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации, использовать процедуру медиации или международные механизмы защиты трудовых прав и свобод (включающие судебные и административные механизмы – например, обращение в Европейский суд по правам человека и органы Международной организации труда).

ТК РФ предусматривает лишь одну форму, в которой работником может быть реализовано право на самозащиту – отказ от выполнения работы. Статья 379 ТК РФ, закрепляя порядок отказа от работы указывает случаи, в которых работник может отказаться от выполнения работы в целях самозащиты – если работа не предусмотрена трудовым договором; если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника; а также в иных случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Как было рассмотрено выше, одним из таких случаев является невыплата работодателем заработной платы в течение 15 дней (статья 142 ТК РФ).

Исследуя вопрос пределов самозащиты, следует разграничивать законодательные пределы (то есть установленные ТК и иными законами, регулирующими трудовые отношения), а также договорные. И если законодательные четко регламентированы законом, то в отношении договорных способов самозащиты прав и интересов работников допустимо установление в договорном порядке любых способов самозащиты их прав и интересов, которые улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством (к таким относится, например, например, возмещение работником затрат на обучение). К законным пределам

относится, например, невозможность приостановки работы работником по правилам статьи 142 ТК РФ в период военного времени, чрезвычайного положения, государственными служащими, в органах и организациях Вооруженных сил РФ и др.

Анализ правоприменительной практики, складывающейся по спорам о самозащите прав работниками, приводит к последовательному выводу, что данный неюрисдикционный способ разрешения трудовых споров, как правило, не приводит к сущностному разрешению конфликта между работником и работодателем, и заканчивается практически всегда в юрисдикционном порядке – в суде. Закон не всегда четко описывает те или иные механизмы и процедуры, в связи с чем возникают вопросы, которые впоследствии решаются лишь в судебном порядке. Далее перечень наиболее интересных и важных позиций, высказанных судами:

— сотрудник не должен находиться на работе в период приостановления работы в порядке самозащиты, а также имеет право на продолжение приостановления работы даже в случаях, когда работодатель частично возместил просроченную в выплате заработную плату;

— приостановка является защитой прав работников, законодательством предусмотрено, что за это время за сотрудником сохраняется средний заработок (ч. 4 ст. 142 ТК РФ);

— факта погашения работодателем задолженности перед сотрудником недостаточно, чтобы тот приступил к работе, ТК РФ требует письменное уведомление, которое работник должен получить;

— отсутствие на рабочем месте без уважительных причин на следующий день после получения уведомления рассматривается как прогул и может послужить основанием для применения к работнику мер дисциплинарного взыскания;

— не имеет значения, имела ли вина работодателя, в случае просрочки последней выплаты заработной платы более 15 дней.

Кроме того, работодателю придется выплатить компенсацию за просрочку по правилам ст. 236 ТК РФ и компенсацию морального вреда - в случае заявления такого требования в суде.

Таким образом, по итогам проведенного исследования можно заключить, что институт самозащиты направлен преимущественно на охрану жизни, здоровья и интересов работника и позволяет отказаться от выполнения работы в определенных ситуациях. Однако применение самозащиты имеет свои особенности и не всегда является эффективным способом восстановления прав и интересов работника, поскольку само возникшее разногласие между работником и работодателем требует дальнейшего разрешения.

Далее отметим, что в действующем правовом регулировании не достаточно четкую регламентацию получили следующие аспекты института самозащиты. В первую очередь, законодатель не дал четкого определения понятия самозащиты. В этой связи считаю, что вполне допустимо ввести в Трудовой кодекс РФ легальную дефиницию самозащиты трудовых прав. Так, на основе исследованных источников, выявив все существенные признаки, присущие самозащите трудовых прав, проанализировав сложившуюся судебную практику, предлагаем следующее определение, которое могло бы стать примечанием к статье 352 ТК РФ, посвященной способам защиты трудовых прав: самозащита – способ защиты прав работника при возникновении индивидуального трудового спора, в ходе разрешения которого работником предпринимаются самостоятельные активные действия, направленные на охрану своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, и длящиеся вплоть до устранения работодателем допущенных нарушений трудовых прав работника, послуживших основанием для реализации последним мер самозащиты.

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 2014. № 6435.

Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» (ред. от 31.01.2016) // СЗ РФ. 1997. № 9. Ст. 1011; 2011. № 1. Ст. 1.

Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 23.05.2018) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СЗ РФ. 2001. № 1.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // СЗ РФ. 2001. № 1. Ст. 1.

Федеральный закон от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» (ред. от 05.12.2017) // СЗ РФ. 2005. № 15. Ст. 1277.

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (ред. от 23.07.2013) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

Федеральный закон «О ратификации конвенции 1947 года Об инспекции труда и протокола 1995 года К конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда И конвенции 1981 года о безопасности и гигиене Труда и производственной среде» от 11.04.98 № 58-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 15. Ст. 1698.

Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18.06.69 № 3962-VII. // Ведомости СССР. 1969. № 28. Ст. 240.

Судебная практика

Апелляционное определение Московского городского суда от 24 августа 2015 г. по делу № 33-26604/2015 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=RAMSMARB;n=921622#047953829655707847> (дата обращения: 26.04.2018).

Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 14.02.2017 по делу № 33-804/2017 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOSK;n=56360#08101721728269959> (дата обращения: 26.04.2018).

Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 18.10.2016 по делу № 33-7488/2016 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOSK;n=58706#037343348580978164> (дата обращения: 26.04.2018).

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.08.2016 по делу № 33-26371/2016 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=RAMSMARB;n=1171853#042049421809542986> (дата обращения: 26.04.2018).

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 07.03.2014 по делу № 33-2632/2014 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOUG;n=56987#05922913828054921> (дата обращения: 26.04.2018).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 23.08.2016 по делу № 33-14229/2016 — URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOUR;n=82786#045764915476827994> (дата обращения: 26.04.2018).

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 18.10.2012
по делу № 33-2104/2012 —
URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOCN;n=384424#09438404633452253> (дата обращения: 26.04.2018).

Апелляционное определение Воронежского областного суда от
21.04.2015 № 33-2084/2015 —
URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOCN;n=573927#07926098050996639> (дата обращения: 26.04.2018).

Кассационное определение Костромского областного суда от 20
октября 2010 г. по делу № 33-1356 —
URL <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOCN;n=163423#07359985470444577> (дата обращения: 26.04.2018).

Постановление Пленума Верховного и Высшего Арбитражного Суда от
1 июля 1996 г. № 6/8 «О применении судами некоторых положений
Гражданского кодекса Российской Федерации об ответственности за
нарушение обязательств» // Российская газета. 2016. № 6938.

Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О
применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской
Федерации». // Российская газета. 2004. № 3449.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24
ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства,
регулирующего труд спортсменов и тренеров». // Российская газета. 2015.
№ 6841.

Решение Асбестовского городского суда Свердловской области от
07.09.2015 № 2-1107/2015 – Режим доступа: СПС КонсультантПлюс.

Решение Железнодорожного районного суда г. Орла от 07.09.2015 №
2-1063/2015 – Режим доступа: СПС КонсультантПлюс.

Литература

Адриановская Т. Л. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства // Труд и социальные отношения. 2015. № 5. — URL <http://xn----ctbbdccb4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/1088> (дата обращения: 26.04.2018).

Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М. 1976. С. 89.

Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России: Коллективные трудовые протесты и их роль в регулировании трудовых отношений. М. 2011. С. 128.

Бизюков П.В. Индивидуальные трудовые конфликты. Могут ли работники защитить свои права в одиночку. М. 2011. С. 111 - 122.

Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: Норма, 2008. С. 56.

Вишневская Н.Т., Капелюшников Р.И. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация: препринт WP3/2007/02. М. 2007. С. 6, 7.

Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // Осуществление и защита гражданских прав. М. 2000. С. 105.

Герасимова Е.С. Процессуальные особенности рассмотрения судом дел о признании забастовки незаконной: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002.

Герасимова Е.С. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав / Под ред. Е.С. Герасимовой, О.С. Крыловой. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 248 с.

Герасимова Е.С. Изменен порядок разрешения коллективных трудовых споров и организации забастовок. Достигнута ли цель? // Трудовое право. - 2012. - № 1. - С. 51.

Егоров В. Самозащита трудовых прав на практике // ЭЖ-Юрист. – 2015. - № 42. – С. 35.

Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. 2002. № 12. С. 1, 2.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М. 2009. С. 340.

Новак Д.В. О понятии и сущности самозащиты гражданских прав в современном российском праве // Сборник докладов Ежегодной межрегиональной научной конференции студентов и молодых ученых «Правовое образование – Гражданское общество – Справедливое государство». – 2002. / Отв. ред. С.О. Гаврилов, Н.А. Быданцев. Кемерово, 2002. С. 193-198.

Осинцев Е. Работник: самозащита трудовых прав / Zakon.ru — URL https://zakon.ru/blog/2014/2/27/rabotnik_samozashhita_trudovykh_prav (дата обращения: 26.04.2018).

Пресняков М. Самозащита трудовых прав // Трудовое право. 2015. № 5. С. 15. — URL <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2259/> (дата обращения: 26.04.2018).

Прокопенко А. В. Самозащита работниками трудовых прав и ее востребованность на практике // Молодой ученый. 2017. №15. С. 297-300. — URL <https://moluch.ru/archive/149/41510/> (дата обращения: 26.04.2018).

Свердлык Г.А. Страунинг Э.Л. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав // Государство и право. 1998. № 5. С. 19.

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

Эрделевский А.М. Самозащита гражданских прав // Юридический мир. 1998. № 8. С. 45.

Юшин В.П. Приостановка работы сотрудником // Отдел кадров коммерческой организации. 2017. № 6. С. 37.