

## САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

А. Кондаурова

*3 курс, юридический факультет*

Научный руководитель – доц. М.Н. Бронникова

Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в РФ в сфере труда гарантируется. Каждый гражданин имеет конституционное право защищаться всеми способами, не запрещенными законом. При нарушении трудовых прав работника, работник для защиты своих трудовых прав может выбрать следующие варианты: а) совершить не запрещенные законом действия по самостоятельной защите своего права без обращения к компетентным органам, т.е., осуществить самозащиту права; б) обратиться за защитой своих прав к компетентным органам и организациям.

Трудовой кодекс РФ не содержит закрытого перечня возможных способов самозащиты. Случаи, при которых работник вправе прибегнуть к самозащите своих трудовых прав, регламентированы в различных статьях ТК РФ. При этом, законодательно может быть установлен прямой отказ от работы (ст. 219), в других случаях – отказ вытекает из закона и является средством пресечения нарушения трудовых прав (ст. 221), в-третьих – отказ допускается при неправомерных действиях или распоряжениях работодателя (ст. 60, 64). Такая неупорядоченность случаев применения самозащиты предусмотренными ТК РФ вызывает трудности в их применении, что особенно характерно для ст. 142 ТК РФ, предусматривающей в качестве формы самозащиты приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы. Этой форме самозащиты посвящена и ст. 236 ТК РФ, размещенная в разделе «Материальная ответственность сторон трудового договора». 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 (за исключением некоторых работ) на весь период до выплаты задержанной суммы и отсутствовать на рабочем месте. Ст. 236 ТК РФ устанавливает материальную ответственность работодателя перед работником: он обязан выплатить все причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки.

Следует отметить наличие здесь определенных проблем, в частности, право приостановки работы в указанном случае в доктрине трудового права толкуется неоднозначно. Корректность норм ст. 142 ТК РФ, устанавливающей право на приостановку работы, крайне сомнительна, как, впрочем, и законность права невыхода на работу лиц, приостановивших ее. Дело в том, что при нарушении сроков выплаты заработной платы механизм реализации самозащиты права работника, как отказ от работы законодательно не определён. Ни ст. 142, ни ст. 236 ТК РФ не дают ответа на вопрос: подлежит ли оплате время приостановки выполнения трудовых обязанностей, и в каком объеме. Для недопущения грубого нарушения трудовых прав ра-

ботника, необходимо законодательно урегулировать данный вопрос, иначе самозащита приравнивается в отпуск, но при этом заработная плата не сохраняется.

К тому же, на практике работодатели различными способами избегают выплачивать компенсацию, зачастую в тех случаях, когда задержка выплаты заработной платы произошла не по их вине. При возникновении данной ситуации работник вправе обратиться к органу по разрешению трудовых споров. Однако, в связи с нежеланием «портить» отношения с работодателем далеко не все работники готовы использовать такой способ защиты своих трудовых прав.

Разногласия с работодателем, которые могут возникнуть по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, определяемых в договорном порядке, так же могут быть основанием для самозащиты. Действующий ТК РФ относит подобные споры к компетенции комиссий по трудовым спорам и судов общей юрисдикции. Однако такие споры могут разрешаться работником и работодателем путем переговоров. При этом, работник не вправе требовать у работодателя установления какого-либо нового или изменения существующих условий труда. Данное обстоятельство исключает возможность применения мер государственно-принудительного характера в отношении работодателя, отказавшего в удовлетворении просьбы работника.

В настоящее время реализация работником своего права на самозащиту в настоящее время имеет ряд проблем, как-то: недостаточная нормативно-правовая урегулированность механизма реализации, нежелание работника идти на конфликт с работодателем, экономические условия предприятия и т.п. Также часто самозащита нерезультативна, т.к. действия работника в рамках самозащиты не могут сопровождаться возложением на работодателя ограничений личного или имущественного характера и/или иных санкций. Таким образом, в большинстве случаев защитить свои права работник может только через уполномоченные органы, в правоприменительной форме, а самозащита, хотя и указана законодателем как первоочередная форма, часто имеет декларативный характер и требует серьезного совершенствования регулирующих ее норм.

Например, возможно установление в трудовом праве четких критериев пределов самозащиты, по аналогии с гражданским правом (ст. 12, 14 ГК РФ) и уголовным правом (нормы о необходимой обороне согласно ст. 37 УК РФ, крайней необходимости согласно ст. 39 УК РФ). В частности, лицо, реализующее свое право на самозащиту, должно быть бесспорным обладателем такого права; защита может осуществляться только в отношении нарушенного либо нарушаемого права; способы самозащиты не должны выходить за пределы действий, необходимых для их реализации. Подобные нормы позволят работникам опираться на положения ТК РФ в реализации своего права самозащиты при минимизации риска признания такой защиты неправомерной и обвинений в превышении пределов самообороны.