

УДК 349.2

САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

© Тюкина Е.Е., Бронникова М.Н.

e-mail: e.e.tukina@mail.ru

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

Самозащита в трудовом праве выступает в качестве формы защиты трудовых прав работников. Ее существование прямо вытекает из положений ст. 45 Конституции РФ [1], где прямо указано, что человек вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, а также более конкретизировано данное положение в ст.21 Трудового кодекса РФ [2].

Легального термина «самозащита» в законодательстве о труде нет. В науке под самозащитой, по мнению ряда авторов, понимается особая форма защиты, специфика которой проявляется в том, что субъект права самостоятельно своими действиями может защитить нарушенное право [3]. Другие исследователи говорят о системе мер, реализуемых работниками или их представителями в установленных законом пределах для предупреждения нарушения или восстановления нарушенных принадлежащих им трудовых прав [4].

По нашему мнению, речь идет о действиях фактического характера, исполняемые работником и направленные на устранение нарушений принадлежащих ему прав, предусмотренных законом, трудовым договором, иными актами.

Ст. 352 Трудового кодекса РФ относит самозащиту к основным способам защиты прав и свобод работника. Глава 59 Трудового кодекса РФ конкретизирует отдельные ее положения. В частности, ст. 379 говорит о том, что работник может отказаться от работы, непредусмотренной трудовым договором либо угрожающей его жизни и здоровью, за исключением прямо предусмотренными законами случаев. Отметим также, что у работника не отчуждаются его права, предусмотренные в трудовом законодательстве, иными актами трудового права. Работодатель, в свою очередь, не вправе препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав, согласно ст. 380, а также иными статьями, содержащими общие гарантии работников. В связи с вышеуказанными положениями отметим, что самозащита является мерой оперативного воздействия со стороны работника на неправомерные действия со стороны работодателя. Поэтому важно определить особенности применения данной меры оперативного воздействия. К ним относят: ее применение только тогда, когда реально существует угроза исполнения нарушения права; одностороннее действие со стороны работника; самостоятельный выбор работником характера совершаемого действия; внесудебный характер защиты права; применение меры воздействия только в случаях, прямо предусмотренных законом; возможность наступления неблагоприятных последствий для самого работника.

В практике существует несколько важных вопросов относительно самозащиты, вследствие чего возникают трудности в ее применении.

Так, существует возможность ограничения права работника, поскольку его действия могут быть расценены как дисциплинарный проступок, и как следствие, могут наступить негативные последствия для работника, например, в виде предвзятого отношения работодателя или других работников к нему. Сюда же можно отнести и возможность злоупотребления правом на самозащиту со стороны работника.

Несмотря на оперативность действий, работник должен осуществлять самозащиту предусмотрительно, обеспечив себя достоверными сведениями и фактами. Иначе такая форма защиты может повлечь ущемление прав работодателя, и в последствии привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Необходимо точно определять, как начало нарушения трудовых прав работника, т.е. момент, когда он может претендовать на самозащиту, так и ее окончание т.е. момент, когда права работника будут восстановлены, так как после прекращения реальной угрозы нарушения права, действия работника могут перейти в неправомерные. Крайне важно помнить обязанность работника предупредить работодателя о приостановлении своей деятельности в письменной форме. При невыполнении данного правила на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание.

Также, отметим, что по-разному решается вопрос относительно выплаты заработной платы на период отказа работника от работы. В одних случаях вопрос решается с точки зрения простоя не по вине работника и в зависимости от наличия вины работодателя. В других, работодатель будет нести перед работником материальную ответственность в виде возмещения неполученного заработка [6]. А согласно позиции Верховного Суда РФ, осуществляется возмещение имущественного вреда и выплата неустойки (ст. 234 ТК РФ).

Подводя итог, отметим, что самозащита на настоящий момент требует более детальной регламентации в трудовом законодательстве. Эта необходимость обусловлена установлением четких гарантий работников в процессе осуществления права на самозащиту, а также расширением количества форм самозащиты трудовых прав работников. Тем более что, данная мера оперативного воздействия для защиты прав и законных интересов более гибкая, быстрая, менее затратная, а также прямо подконтрольная работнику.

Библиографический список

1. Конституция РФ от 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 №-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. №31. Ст.4398.
2. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч.1). СТ.3.
3. Богданова Е.Е. Формы и способы защиты гражданских прав и интересов / Е.Е. Богданов // Журнал российского права. – 2003. – №6. -С. 43.
4. Коробченко. В.В. Защита трудовых прав и интересов работника при процедурах банкротства работодателя: дисс. канд. юрид. наук. – Спб., 2003. – 190 с.
5. Кузнецова О. Права работников и профсоюзов / [Электронный ресурс]. – <http://spb-egida.ru/story/zaderjka-zarabotnoy-platy-kak-deystvovat>