

Яворчук Н.Н., кандидат юридических наук, доцент  
кафедры гражданского, арбитражного процесса и  
трудового права Кубанского государственного  
Литвинова И.В. студентка 2 курса юридического факультета  
Кубанского государственного университета

## **К вопросу о самозащите трудовых прав.**

Защита трудовых прав и свобод работников по-прежнему остается одной из актуальных проблем настоящего времени, т.к. работник, являясь наименее защищенной стороной трудовых отношений, нуждается в защите со стороны государства и общества от произвола работодателя. Следует признать, что степень подобной защиты в различных государствах неодинакова, что объясняется многими факторами – политическими, религиозными, социально-экономическими.

В Российской Федерации, согласно ст. 2 Конституции признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства. Кроме того, ч. 1 ст. 45 Конституции РФ гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина, а ч. 2 данной статьи закрепляет положение о том, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В свою очередь в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) к числу основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений отнесен принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке (ст. 2 ТК РФ). Тем не менее, как обоснованно указывает Д.Д. Репринцев, в нашей стране проблема защиты трудовых прав и свобод в последнее время приобрела особую актуальность: с переходом на рыночные отношения уровень защищенности лиц наемного труда существенно снизился<sup>1</sup>, т.к. работодатель отнюдь не стремится уменьшать свою прибыль за счет расходов на социальные нужды работников.

---

<sup>1</sup>Репринцев Д.Д. Самозащита работниками трудовых прав // Трудовое право. 2009. № 3. С. 109.

Вопреки политике построения цивилизованных трудовых отношений в современных условиях не соблюдаются те минимальные уровни трудовых прав и свобод, которые предусмотрены нормами трудового права. Поэтому среди основных прав работников в ст. 21 ТК РФ указано их право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, основные из которых закреплены в ст. 352 ТК РФ.

Следует заметить, что законодатель поставил самозащиту работниками трудовых прав на первое место, подчеркнув тем самым приоритет этого способа перед остальными, и как нам представляется неслучайно. Дело в том, что в современных условиях при наличии даже строгой регламентации трудовых отношений полностью устранить нарушения трудовых прав работников без их самостоятельных активных действий весьма проблематично. Поэтому, на наш взгляд, стоит согласиться с Д.Д. Репринцевым в том, что работнику не стоит полагаться только на государство и, тем более, рассчитывать на особую заботу о нем работодателя, а самому стоять на страже условий и охраны своего труда<sup>2</sup>.

Рассматривая самозащиту как способ защиты работником трудовых прав, в первую очередь, следует определить, что же представляет собой это правовое явление. К сожалению, ТК РФ не дает легального определения понятия самозащиты трудовых прав, что вызывает определенные споры в научных кругах. Так, одна группа ученых считает, что самозащита предполагает исключительно самостоятельные действия, либо бездействие работника по защите своих нарушенных прав. Например, Т.В. Иванкина говорит о том, что в правовой теории под самозащитой права имеются ввиду действия гражданина по защите своих прав без обращения в органы, уполномоченные обеспечивать защиту прав граждан и рассмотрение споров, связанных с их нарушением<sup>3</sup>. В свою очередь А.И. Шебанова полагает, что самозащита представляет собой отказ работника от выполнения своих

---

<sup>2</sup>Репринцев Д.Д. Указ. соч. С. 110.

<sup>3</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 2-е изд., доп. / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина., Е.Б. Хохлова . М., 2007. С. 527.

трудовых обязанностей в целях устранения допущенных нарушений его трудовых прав или условий, угрожающих его жизни и здоровью<sup>4</sup>. А.Б. Канунников придерживается мнения, что под самозащитой следует понимать самостоятельные действия (бездействие) работника, направленные на защиту принадлежащих ему прав, установленных законом, иными нормативными правовыми актами, локальными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Самозащита, по его мнению, в отличие от иных способов защиты трудовых прав и законных интересов работника, предусмотренных ТК РФ, осуществляется самостоятельно, без участия иных субъектов, в частности органов госнадзора и контроля, профсоюзов, а также органов, наделенных полномочиями разрешать трудовые споры, в том числе судов<sup>5</sup>. Такой же позиции придерживается и Е.Л. Лин: «...в теории права самозащитой принято считать способ защиты, при котором субъект права (правообладатель) защищает себя собственными действиями, не прибегая к помощи суда, иных государственных или общественных органов»<sup>6</sup>.

Другие подразумевают под самозащитой не только самостоятельные действия (бездействие) работников, но и обращение последних за защитой своих прав в уполномоченные органы. В частности, Ю.П. Орловский считает, что самозащита предполагает самостоятельные активные действия работника по охране 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. Самозащита, по его мнению - это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на

---

<sup>4</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 3-е изд., испр. и доп. / Под ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко М., 2009. С. 428.

<sup>5</sup>Канунников А.Б., Пастухов А.А., Канунников С.А. Правовая культура самозащиты работниками трудовых прав // Трудовое право. 2007. № 2. С. 53.

<sup>6</sup>Лин Е.Л. Нормативность самозащиты трудовых прав граждан: проблемы правоприменения // Вестник Чувашского университета. 2006. № 4. С. 131.

охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности)<sup>7</sup>. К этому мнению присоединяется и Н.М. Саликова<sup>8</sup>.

Третьи, признавая возможным обращение в уполномоченные органы в рамках самозащиты, на первое место ставят все-таки самостоятельную деятельность работников: «...самозащита предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья, прежде всего, без обращения к каким-либо полномочным органам или параллельно с ними»<sup>9</sup>. Данная точка зрения представляется наиболее предпочтительной, поскольку в данный период времени еще невозможно полностью отказаться от защиты прав работников уполномоченными органами, но самозащита, все же, предполагает именно самостоятельные действия работника, и обращение в указанные органы в рамках самозащиты, на наш взгляд, должно следовать только в том случае, если работодатель нарушает право работника на самозащиту.

Безусловно, введение в ТК РФ института самозащиты, заслуживает одобрения, но, при этом необходимо обратить внимание на определенное несовершенство правового регулирования данного способа защиты. Так, содержание главы 59 ТК РФ «Самозащита работниками трудовых прав» вызывает ряд вопросов и прежде всего ст. 379 ТК РФ, которая называется «Формы самозащиты». Во – первых, большинство ученых<sup>10</sup>, комментируя данную норму, подменяют понятие формы самозащиты, ее способом, но даже, если принять их точку зрения, то способ здесь назван только один – отказ работника от работы. Во – вторых, речь в статье, по сути, идет о случаях, при которых возможно применение самозащиты. Что же касается понятий «форма » и «способ», необходимо обратиться к их толкованию

---

<sup>7</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 5-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Ю.П. Орловского М., 2009. С. 577.

<sup>8</sup>Саликова Н.М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы // Современное право. 2003. № 7. С. 4.

<sup>9</sup>Репринцев Д.Д. Указ соч. С. 109.

<sup>10</sup>Мионов В.И. Трудовое право России: Учебник // Управление персоналом. 2004. С. 501; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003. С. 384; Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. М., 2007. С. 169; Канунников А.Б., Пастухов А.А., Канунников С.А. Указ соч. С. 52; Репринцев Д.Д. Указ соч. С. 109.

прибегнув к словарю С.И. Ожегова, в котором даются следующие определения: «Форма - способ существования содержания, неотделимый от него и служащий его выражением»<sup>11</sup>, в свою очередь, «Способ - действие или система действий, применяемые при исполнении какой-нибудь работы, при осуществлении чего-нибудь»<sup>12</sup>. Современный словарь по общественным наукам определяет форму, как «внешнее выражение, оформление какого-либо содержания»<sup>13</sup>.

Таким образом, мы можем убедиться в том, что отказ от выполнения работы, действительно, является не чем иным, как способом самозащиты работником нарушенных прав. Формой же самозащиты будет выступать письменное извещение работодателя о таком отказе, т.е. определенный процедурный документ, иначе работник, может быть, подвергнут дисциплинарному взысканию за совершение прогула. Поскольку, особенности данной формы законодателем не определены, то представляется, что данное извещение может быть написано в произвольной форме. Срок такого предупреждения также не установлен. По мнению И.О. Снигиревой, это должно быть сделано работником заблаговременно, до момента, когда он прекращает работу в целях самозащиты<sup>14</sup>.

Отдельно следует сказать о случаях, при которых отказ работника от выполнения работы является возможным. Так, ст. 379 ТК РФ закрепляет два случая, при наступлении которых работник может отказаться от выполнения работы: не предусмотренной трудовым договором и непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника. Вместе с тем согласно части 2 ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав, работник вправе отказаться от выполнения работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. При этом, Т.В. Иванкина рассматривает отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, в качестве

---

<sup>11</sup>Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка .4 –е изд., доп. М., 1997. С. 855.

<sup>12</sup>Ожегов С.И. Указ соч. С. 757.

<sup>13</sup>Современный словарь по общественным наукам / Под общей ред. О.Г. Данильяна, Н.И. Панова М., 2005. С. 459.

<sup>14</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 7-е изд., перераб. и доп. / Под ред. К.Н. Гусова М., 2008. С. 381.

законной самозащиты в случае перевода работника без его письменного согласия на другую постоянную или временную работу у того же работодателя, что, по ее мнению, связано с изменением трудовой функции или иных условий трудового договора, а равно перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1)<sup>15</sup>. Такой же позиции придерживается и Ю.П. Орловский, приравнивая незаконный перевод на другую работу к поручению работы, не предусмотренной трудовым договором<sup>16</sup>. На наш взгляд, такое толкование вызывает недоумение, поскольку, выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором, возможно и без временного или постоянного незаконного перевода работника на другую работу. Например, ничто не мешает работодателю, никуда не переводя работника, поручить ему выполнение дополнительной работы, помимо той, которая предусмотрена в трудовом договоре. Поэтому, по нашему мнению, незаконный перевод работника на другую работу, следует считать отдельным случаем, не путая его с выполнением не предусмотренной трудовым договором работы.

По мнению В.И. Миронова и А.М. Куренного к иным случаям, при которых возможна самозащита работником своих прав, можно отнести отказ работника от выполнения трудовых обязанностей и выхода на работу в связи с невыплатой заработной платы, в том числе частичной<sup>17</sup>. В свою очередь В.И. Шкатулла, выделяет: досрочный отказ работника от выполнения дополнительной работы, предусмотренной ст.60.2 ТК РФ; отказ отдельных категорий работников от работы в ночное время; отказ отдельных категорий работников от выполнения сверхурочной работы<sup>18</sup>, что представляется обоснованным. Таким образом, к способам самозащиты относится отказ работника от выполнения любых незаконных распоряжений работодателя.

---

<sup>15</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 2-е изд., доп. / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина Е.Б. Хохлова М., 2007 С. 681.

<sup>16</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 5-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Ю.П. Орловского М., 2002. С.773.

<sup>17</sup>Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. С. 504; Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного М., 2004. С. 211.

<sup>18</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 6-е изд., перераб. / Под ред. В.И. Шкатуллы. М., 2007. С. 635.

При этом не стоит забывать, что право на самозащиту ограничено, т.к. ТК РФ установлен перечень работ, приостановка которых не допускается (ст. 219 ТК РФ), что связано с необходимостью обеспечения безопасности населения, общества и государства. В тоже время в научных кругах высказываются мнения о необходимости закрепления в трудовом законодательстве следующих способов самозащиты: прекращение трудового договора по инициативе работника, подвергающегося на работе «моральному преследованию»<sup>19</sup>; обращение работников в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных или коллективных трудовых споров<sup>20</sup>.

Что касается последнего способа, то, на наш взгляд, следует согласиться с И.А. Костян, что отнесение его к способам самозащиты ошибочно по ряду причин. Прежде всего, в отношениях, возникающих в ходе разрешения трудовых споров, всегда присутствует уполномоченный орган, что не позволяет говорить о самостоятельном характере устранения нарушений, либо устранения препятствия в реализации принадлежащего субъекту права. Кроме того, в ходе рассмотрения и разрешения трудовых споров возникают отношения между юрисдикционным органом, с одной стороны, и спорящими сторонами (работником и работодателем) - с другой. То есть работник и работодатель выступают здесь не субъектами правоотношения, а спорящими сторонами, каждый из которых находится в отношениях с органом, разрешающим трудовой спор<sup>21</sup>.

Действенным способом защиты гражданами своих прав и свобод, в том числе трудовых В.И. Шкатулла называет их обращения на радио, в редакции газет, журналов, другие СМИ<sup>22</sup>. Даже, если с этим согласиться, следует учитывать, что закрепить исчерпывающий перечень способов самозащиты работниками своих трудовых прав, вряд ли удастся, поскольку работники,

---

<sup>19</sup>Парягина О.А.. Вопросы трудового права. Спорные вопросы самозащиты работниками трудовых прав. М., 2002.

<sup>20</sup>Анисимов Л.Н. Указ. соч. С. 169; Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М., 2005. С. 218; Парягина О.А. «Трудовой кодекс: А prima facie». Аннотация. // Сибирский юридический вестник. 2002. №3. С. 38.

<sup>21</sup>Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного М., 2008. С. 468.

<sup>22</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 6-е изд., перераб. / Под ред. В.И. Шкатуллы. М., 2007.С. 635.

как справедливо замечает В.И. Миронов, могут защищать свои права любыми способами, не запрещенными федеральным законом<sup>23</sup>. Указанное, как нам представляется, позволяет назвать ст. 379 «Форма и способы самозащиты» и изложить ее в следующей редакции: «В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя, либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, а также в других случаях, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право использовать другие способы самозащиты трудовых прав, не запрещенные настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На период самозащиты за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права».

Поскольку закон, помимо установленных способов самозащиты трудовых прав, допускает и использование «иных способов», не противоречащих закону, то необходимо знать пределы такой защиты, что представляет собой определенную проблему.

Применение самозащиты, безусловно, расширяет возможности работников по защите своих трудовых прав. Вместе с тем наделение дополнительными правами расширяет и их обязанности. Прежде всего, это обязанность соблюдать закон<sup>24</sup>. Так, применяя самозащиту трудовых прав, каждый работник сталкивается с вопросом ее пределов, поскольку в противном случае он сам может стать правонарушителем. Так, работник, совершивший при самозащите трудовых прав уголовно или административно наказуемые деяния, может быть привлечен судом соответственно к мерам

---

<sup>23</sup>Миронов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4. С. 8.

<sup>24</sup>Фоменко О.Г. Самозащита трудовых прав работника // Фундаментальные исследования. 2005. № 10. С.100.



уголовной или административной ответственности (например, за кражу (ст. 158 УК РФ) либо хищение (ст. 7.27 КоАП РФ) имущества работодателя с целью погашения задолженности по заработной плате). Также работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности за использование незаконных и (или) необоснованных способов самозащиты трудовых прав. К сожалению, в отличие от гражданского законодательства (ст. 14 ГК РФ), Трудовой кодекс РФ не содержит ограничений на использование права на самозащиту, что в свою очередь может вызвать проблемы в правоприменительной деятельности. В связи с этим, представляется целесообразным в ТК РФ закрепить по аналогии с Гражданским кодексом РФ положение о том, что для освобождения от ответственности за причинение вреда другой стороне при самозащите, необходимо соблюдение следующих условий: бесспорное обладание правом лицом, самостоятельно его защищающим; соразмерность избранного лицом способа защиты нарушению; нахождение способа защиты в пределах действий, необходимых для его применения<sup>25</sup>.

По всей видимости, по мнению законодателя, самозащита должна стать эффективным способом защиты трудовых прав и свобод, в связи, с чем ей отведен приоритет в перечне способов защиты трудовых прав и свобод, закрепленных в ст. 352 ТК РФ, что было отмечено. Однако, как справедливо замечает Д.Д. Репринцев, далеко не все работники готовы использовать такой способ защиты своих трудовых прав. Отчасти это связано с тем, что многие работники уверены, что меры по защите их трудовых прав обязаны принимать государственные органы, которые должны пресекать нарушения независимо от реакции на них работников. Корни такого настроения уходят в прошлые десятилетия, когда работники привыкли к тому, что их защищает государство, используя для этого многообразные способы, в том числе путем принятия соответствующего законодательства<sup>26</sup>. Сейчас же, в связи с

---

<sup>25</sup>Лин Е.Н. Указ соч. С. 132.

<sup>26</sup>Репринцев Д.Д. Указ соч. С. 110.

произошедшими экономическими, политическими и социальными переменами, работнику не стоит полагаться только на государство, ему необходимо самому защищать условия и охрану своего труда, свою заработную плату.

Следует заметить, что самозащита новый институт трудового права, и распространен он только на работников, хотя ст. 1 ТК РФ в числе целей трудового законодательства называет защиту прав и интересов не только работников, но и работодателей. И здесь стоит согласиться с Лушниковым А.М., в том, что законодатель, не называя это самозащитой прав работодателя, допускает способы самозащиты, например, в форме отстранения работника от работы, применения к нему дисциплинарных взысканий в случаях предусмотренных законом<sup>27</sup>. Кроме того еще Л.С. Таль подчеркивал принцип, согласно которому, для охраны внутреннего распорядка «хозяин может в отведенных ему границах пользоваться...средствами, которыми он фактически располагает, не прибегая к помощи государства»<sup>28</sup>, называя это «видом правомерной самопомощи»<sup>29</sup>.

Таким образом, подытожив все сказанное, можно предложить следующее определение самозащиты: самозащита – это осуществление работником и работодателем самостоятельных действий (бездействий), направленных на защиту принадлежащих им прав, установленных законом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, способами, не противоречащими Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам».

Обычно дефиниции подводят итог исследованию и становятся в некотором роде квинтэссенцией соответствующих теорий, играющих в процессе познания определенную роль. Сказанное на наш взгляд в полной мере относится и к определению понятия «самозащита».

---

<sup>27</sup>Проблемы защиты субъективных гражданских прав. Сб. науч. трудов. Вып.5 / Под. ред. В.В. Бутнева Ярослав. гос. ун-т. Ярославль. 2004. С.6.

<sup>28</sup>Таль Л.С.Очерки промышленности рабочего права. М., 1916. С. 34.

<sup>29</sup>Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. С. 499