

УДК: 34. 4414

*Коконева М.А.,*

*Студент*

*2 курс, факультет «Юриспруденция»*

*Дальневосточный Федеральный Университет*

*Россия, г. Владивосток*

*Антонюк Л.А.,*

*Студент*

*2 курс, факультет «Юриспруденция»*

*Дальневосточный Федеральный Университет*

*Россия, г. Владивосток*

## **САМОЗАЩИТА РАБОТНИКА: ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН И ЕГО ЗАИМСТВОВАНИЕ В РОССИЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО**

***Аннотация:** В данной статье рассмотрен институт самозащиты трудовых прав работника. Проанализировано трудовое законодательство зарубежных стран. Авторами предоставлен вывод об эффективности представленного института и об возможном заимствовании позитивного зарубежного опыта.*

***Ключевые слова:** Трудовое законодательство, самозащита, право работника на защиту своих прав, формы самозащиты, зарубежный опыт.*

***Annotation:** This article discusses the institution of self-defense of labor rights of an employee. Analyzed the labor legislation of Western countries. The authors provided conclusions about the effectiveness of the presented institution and the possible withdrawal of positive foreign experience.*

***Key words:** Labor legislation, self-defense, the right of an employee to protect his rights, forms of self-defense, foreign experience.*

На современном этапе жизни, несмотря на развитость трудовых отношений, возникают конфликтные ситуации при исполнении трудовых обязанностей по различным аспектам, что нередко приводит к ущемлению прав сторон. Поэтому защита трудовых прав работников представляет собой основную задачу.

Конституция Российской Федерации, а именно статья 2, закрепляет, что каждый имеет право защищать свои права и свободы способами, не противоречащими закону [1]. Защита своих трудовых прав как самостоятельный институт появился в трудовом законодательстве Российской Федерации с принятием Трудового кодекса 2001 году [2]. Данный институт является юридической гарантией, иначе говоря, каждый работник имеет право воспользоваться защитой в случае нарушения его прав.

Стоит отметить, что самозащита работника своих прав является одним из дискуссионных вопросов в трудовом праве. Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ) не дает легального определения самозащите трудовых прав, и это приводит к неоднозначным трактовкам понимания термина. Так, О.Б. Желтков утверждает, что самозащита – это действие или бездействие работника [3, с. 42]. Напротив, В.П. Грибанов отмечает, что самозащита работника – это только фактическое действия, которые нацелены на охрану личных или имущественных прав [4, с. 226]. В любом случае, независимо от толкований, имеющий противоречивый характер, все же обязательным признаком самозащиты прав работника является самостоятельная деятельность работников по защите нарушенных прав без вмешательства государственных органов.

К сожалению, в ТК РФ существует одна глава, в которой всего две статьи, где прописаны способы самозащиты. Разбирая 59 главу ТК РФ можно увидеть всего один способ, который является обобщенным, где работник имеет право отказаться от выполнения работы, а работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении

ими самозащиты трудовых прав. В отличие от гражданского законодательства, которое допускает любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры его пресечения, что прописано в ст. 14 Гражданского Кодекса РФ (далее ГК РФ) [5]. Но мало кто знает, как правильно воспользоваться данным способом и какие еще есть “выходы”.

Для начала стоит определиться, что такое самозащита. Самозащита - отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника. Это права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности).

Стоит отличать самозащиту от забастовки и самовольного прекращения работы. Самозащита трудовых прав является правомерным действием. Забастовка же представляет собой отказ выполнять трудовые обязанности (полностью или частично) с целью либо улучшить условия труда, либо сохранить их в рамках коллективного трудового спора, и направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав. При самовольном прекращении, либо оставлении места работы лицом, влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до одной тысячи пятисот рублей. Тем самым можно сделать вывод, что самозащита - отстаивание своих прав, которые закреплены трудовым договором, вне зависимости от коллектива.

Необходимо выделить, какие действия работодателя являются посылком для самозащиты работника:

- возникновение непосредственной угрозы жизни и здоровью работника (ст. 4 ТК РФ);
- незаконный перевод на другую работу (поручение работы, не предусмотренной трудовым договором) (ст. 72.1 ТК РФ);
- задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ);

- возникновение опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);
- поручение работы с вредными или опасными условиями труда, тяжелой работы, если это не предусмотрено трудовым договором (ст. 220 ТК РФ);
- необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

Встает вопрос: как реализовать свою самозащиту? Существует 6 способов самозащиты своих прав: лично решить вопрос непосредственно с руководителем, привлечь профсоюзный орган, обратиться в комиссию по трудовым спорам, пожаловаться в органы государственной власти, пойти в суд, пожаловаться в налоговую. Разберем подробно каждый из способов.

1. Лично решить вопрос непосредственно с руководителем;

В ст. 379 ТК РФ прописано, что сотрудник имеет право отказаться от порученной работы, но обязательно в письменной форме известить об этом администрацию или иного уполномоченного на то лица. Если заявление не было принято или поступил отказ, то следует применить иные способы самозащиты, о которых сказано выше.

2. Привлечь профсоюзный орган;

Если вы являетесь членом профсоюза, то можете потребовать защиту ваших трудовых прав, в ином случае решается вопрос исключительно коллективных споров.

Профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений, в соответствии со ст. 270 ТК РФ. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюз о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Профсоюз вправе также обратиться в орган государственного контроля (Федеральная инспекция труда), обратиться в суд (по поручению члена профсоюза), обратиться в вышестоящий профсоюзный орган (профсоюзный комитет, президиум и др.) с просьбой осуществить защиту прав работников.

3. Обратиться в комиссию по трудовым спорам;

Ст. 385 ТК РФ говорит о том, что комиссия уполномочена рассматривать споры между администрацией и работниками, которые не были разрешены путем самостоятельных переговоров сторон.

Обратиться с заявлением в КТС работник имеет право с заявлением в течение 3 месяцев с момента нарушения его прав. Данное заявление должно быть рассмотрено комиссией в течение 10 дней в присутствии работника (ст. 387 ТК РФ) и представителя администрации, свидетелей, экспертов, затребовать необходимые документы и материалы у администрации, если это необходимо.

Жалоба рассматривается комиссией тайным голосованием и принятое решение можно обжаловать в судебном порядке в течение 10 дней. Если судебной процедуры не последовало, то решение должно быть исполнено администрацией в течение 3 дней.

Если же администрация не выполняет требования, то работник имеет право получить удостоверение, которое может быть отнесено судебным исполнителям для принудительного исполнения решения КТС (ст. 389 ТК РФ).

4. Пожаловаться в инспекцию Роструда (ГИТ) или в прокуратуру;

Сотрудник подает именованное обращение в Государственную инспекцию труда за защитой своих нарушенных прав, если же он хочет анонимно “пожаловаться” на организацию, то об это необходимо уведомить в письменном заявлении. После обращения ГИТ проводит внеплановую проверку в отношении нарушений организации, после чего работнику необходимо явиться на прием к инспектору для подтверждения фактов.

Важно помнить, что Государственная инспекция труда не рассматривает индивидуальные трудовые спор, а выявляет правонарушения, что прописано в ст. 382 ТК РФ.

Федеральный закон "О Прокуратуре Российской Федерации", N 2202-1 предоставляет прокуратуре проводить проверки соблюдения требований законодательства, что прописано в ст. 21. Результатом такой проверки могут быть, жалоба, поступившая в органы прокуратуры или иное уведомление о нарушениях законодательства о труде. Подача жалобы в прокуратуру аналогична, что и в КТС. По результатам проверок при выявлении нарушений прокурор выносит представление, требования которого должны быть исполнены в течение одного месяца и предоставлены в письменной форме.

5. Пойти в суд (ст. 352 ТК РФ);

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (ст 391 ТК РФ).

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы(ст. 392 ТК РФ).

В ч. 2 ст. 391 ТК РФ содержится перечень вопросов, которые могут быть разрешены только судом. К ним относятся:

- споры о восстановлении уволенного сотрудника в прежней должности и переводе на другую должность;
- об изменении причины увольнения;
- выплате компенсации при необоснованном увольнении либо разницы в зарплате при переводе;
- споры с работодателем, который является гражданином и не имеет статуса ИП;
- нарушения администрацией организации требований законодательства о персональных данных сотрудника.

Рассматривать трудовые споры в силу требований ст. 24 ГПК РФ полномочен районный (городской) суд. Обращение в суд производится при помощи подачи искового заявления. Требования к нему и прилагаемым документам перечислены в ст. 131 и 132 ГПК РФ. Следует также помнить, что в силу положений ст. 393 ТК РФ работнику нет необходимости уплачивать пошлину за обращение в суд, а также прочие судебные расходы.

6. Пожаловаться в налоговую на работодателя;

Согласно п.1 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.09.2004 № 506, ФНС наделена полномочиями по контролю за полнотой и правильностью начисления и уплаты налогов, сборов, страховых взносов, что говорит об отсутствии решения вопросов трудовых споров.

Обращаться в Федеральную налоговую службу можно, когда незаконные действия администрации организации связаны с налоговыми нарушениями, которые могут затрагивать интересы работника в части выплаты НДФЛ или страховых взносов либо касаться иных налогов, не связанных с трудовой деятельностью (п. 5.1.1. настоящего положения).

ФНС может привлечь работодателя как к налоговым санкция по НК РФ, так и к административному штрафу по КоАП РФ. Уголовная ответственность наступает только за умышленный уход от налогов (п. 3 и 8 постановления Пленума ВС РФ от 28.12.06 № 64). К ней нельзя привлекать, если налоги занижены из-за неточностей в расчете, неверных трактовок законодательства, иных ошибок. Нельзя говорить об уклонении от уплаты налогов, если они отражены в декларации, но не перечислены.

Необходимо сказать, что появления института защиты трудовых прав является прогрессом в современном трудовом законодательстве. Ведь в зарубежных законодательствах данный институт давно имеет место быть, при этом очень интересен анализ существующих норм права, практики их применения и возможность заимствования опыта в российское трудовое законодательство.

Законодательство зарубежных стран зачастую не выделяет право на самозащиту работника как отдельный институт трудового права. Более наглядно рассмотрим законодательство США. В статье 7 Национального акта о трудовых правоотношениях закрепляется право работника на самозащиту [6]. Однако существуют определенные ограничения. Так, работник может прибегнуть к самозащите по статье 7, если это предусмотрено коллективным соглашением. Данное ограничение подтверждается доктриной «Interboro», которая предусматривает честное и разумное отстаивание права, совместную деятельность в рамках статьи 7 Национального акта о трудовых правоотношениях. Сам же термин «совместную» вызывает вопрос – как можно связать действия работника по защите своих прав с совместной деятельностью. Поэтому не все суды согласились с приведенной доктриной. Судебная практика приводит всего два случая, когда действия работника считаются совместными: когда работник намерен вызвать коллективные действия (петиции против работодателя), и когда работник действует как представитель другого сотрудника.



Статья 8 Акта закрепляет гарантии при осуществлении самозащиты работника, предусмотренной в статье 7. Положения статьи 8 определяются как «Unfair labor practices» («Несправедливая трудовая практика»), то есть данная статья работодателю препятствовать и сдерживать работников в осуществление своих прав.

Кажется, что в законодательстве США самозащита работника через призму «совместности» сужает круг способов. Однако, данное положение имеет и положительный аспект. Оно способно расширить возможности работника по защите своих трудовых прав [7].

Разберем данный институт трудового права на примере Австралии, Канады и Франции. Так в Австралии есть специальный независимый орган, который занимается разработкой государственной политики по ОТ и предоставлением компенсаций некоторым категориям работников - "Безопасный Труд Австралия" (Safe Work Australia) [8]. Данные функции ранее выполнялись Австралийским советом по безопасности и компенсациям (ASCC), а также Национальной комиссией по профессиональному здоровью и безопасности.

В Австралии введен достаточно высокий уровень штрафных санкций за несоблюдение свода правил. The Fair Work Act (Акт справедливой работы) [9], разработаны с учетом конвенций и рекомендаций МОТ и принятой 10 июня 2008 г. Декларации Международной организации труда "О социальной справедливости в целях справедливой глобализации" [10]. Реализуя принципы этой Декларации, Австралия как член МОТ проводит политику, направленную на решение стратегических задач в таких областях, как занятость, социальная защита, социальный диалог и права в сфере труда.

Главным отличием от России является решение трудовых споров. Так как в Австралии превалирует судебный прецедент, многие вопросы решаются не в соответствии с законодательством, а с точной постановкой спора и практики иных судов.

В Канаде Employment Standards Act (Стандарты занятости) [11], в них прописаны права и гарантии работников, на которые можно ссылаться в случае самозащиты. Как дополнительная нормативная база по данному вопросу есть Canadian Human Rights Act (CHRA) (Канадский закон о правах человека) [12] 1985 года, который запрещает дискриминацию по полу, расе, этносу, возрасту и по другим группам и Employment Equity Act (ЕЕА) (Закон о равенстве в сфере занятости) [13], защищает права женщин, инвалидов, национальные и другие меньшинства.

Обратиться с заявлением о нарушенных правах работника можно в Human Resources Department (Отдел кадров), профсоюз, а также в суд через юриста по трудовым вопросам. Стоит заметить, что трудовое законодательство Канады очень схоже с Российским, однако сроки решения трудовых споров и эффективность намного выше.

Что касается Франции, то там функционирует система особых судов по трудовым спорам, включающая около 300 органов. Такой суд (conseil des prud'hommes) [14] создан на паритетных началах из равного числа представителей работников и работодателей, избранных на 5 лет.

Судьи не являются профессионалами; они избираются своими коллегами с четным числом судей. Половина членов представляют работодателей, а половина - наемных работников.

Суд по трудовым спорам делится на пять специализированных отделов, отвечающих за управление, производство, распределительную торговлю и коммерческие услуги, сельское хозяйство и различную деятельность. Если четыре члена, слушающие дело, связаны, то трибунал возглавляет судья окружного суда.

Рассматривая вопрос самозащиты в трудовом праве, приходим к выводу, что это один из 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.

Анализируя трудовое законодательство в странах, указанных выше, можно сделать вывод о том, что в странах англосаксонской модели законодательство играет относительно небольшую роль в трудовых отношениях, важнейшим источником права является судебная практика (прецедент). Тем временем, как в романо-германской модели судебная практика не является источником права и не относится к нормативно-правовой базе, благодаря которой решаются трудовые споры.

#### **Использованные источники:**

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 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 4398;

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2020) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.

3. Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. №9. С. 39-45.

4. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // М.: Статут, 2000. С. 411.

5. Матюхин С.В. ГК РФ. Гражданский кодекс Части 1, 2, 3 и 4 по сост. на 05.11.21 с таблицей изменений и с путеводителем по судебной практике / Матюхин С.В., Романовский В.А. — Из-во: Проспект — 2021 — 1347 с.

6. National labor relations act t [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nlrb.gov/national-labor-relations-act>.

7. Patrick J. Cihon, James O. Castagnera / «Labor and employment law» // PWS-Kent Publishing Company. – The USA, 1988. – 666 p

8. Safe Work Australia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2009A00084>.

9. The Fair Work Act [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00189>.

10. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf).

11. Employment Standards Act [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41>.

12. Canadian Human Rights Act (CHRA) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>.

13. Employment Equity Act (EEA) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/page-1.html>.

14. Новый Гражданский процессуальный кодекс Франции / Пер. с франц. В. Захватаев / Предисловие: А. Довгерт, В. Захватаев / Отв. ред. А. Довгерт. — К., 2004. – 544 с.