

Терентьев Максим Леонидович

Студент

Научный руководитель: Иншакова Агнесса Олеговна,

д.ю.н., профессор

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

**ПРАВОМЕРНЫЙ ОТКАЗ ОТ ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА КАК ОСНОВНОЙ СПОСОБ САМОЗАЩИТЫ
РАБОТНИКОМ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

***Аннотация.** В статье автором анализируются основные концепции определения самозащиты в трудовом праве, высказывается мнение относительно распределения видов защиты прав работника, в частности указываются имеющиеся в них недостатки.*

***Ключевые слова:** трудовые права, самозащита, трудовое право, трудовой договор.*

***Annotation.** In the article, the author analyzes the basic concepts of the definition of self-defense in labor law, expresses an opinion on the distribution of types of protection of employee rights, in particular, the shortcomings in them are indicated.*

***Key words:** labor rights, self-defense, labor law, employment contract.*

Исходя из положений главного закона нашей страны, права и свободы представляют основную ценность вне зависимости от того, есть ли у человека гражданство и кем он является по своему статусу.

Учитывая конкретику данного вопроса, статья 45 Конституции РФ регламентирует, что любой человек может защищать свои права любым способом, если это не противоречит законодательству нашей страны¹.

Прежде чем исследовать такой способ самозащиты трудовых прав, как отказ осуществлять работу по трудовому договору в качестве сотрудника, то необходимо выявить, какие еще способы относятся к самозащите трудовых прав и что именно должно пониматься под этими дефинициями при решении вопроса об отказе каким-либо сотрудником выполнять свои обязательства, предусмотренные трудовым договором.

Обращаясь к статье 352 Трудового кодекса РФ, где указаны основные способы защиты работником своих прав, то становится очевидно, что их не так уж и много, а именно, когда сотрудник осуществляет любые действия, чтобы защитить свои трудовые права (первая категория), защита работника профсоюзной организацией (вторая категория), надзор, который осуществляется государственными органами, например, трудовой инспекцией при поступлении соответствующего обращения или жалобы от сотрудника, а также судебная защита².

По моему мнению, данные виды защиты прав работника распределены не совсем корректно, так как судебная защита вообще выделена в отдельный вид защиты прав работника. К примеру, если мы возьмем за аналогию способы защиты в гражданском праве, предусмотренные статьей 12 ГК РФ, то увидим различные самостоятельные виды защиты гражданского права, взыскание неустойки, присуждение к исполнению обязанности в натуре, и т.д.³

Получается так, что в гражданском праве эти виды тоже достигаются путем рассмотрения искового требования в суде, однако судебной защиты в

1 "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

2 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022)

3 "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ

обособленном варианте там не выделено, хотя там достаточно правильно и структурированно все распределено.

На основании такой позиции судебная защита не может обособляться от самозащиты трудовых прав, поскольку работник в случае какой-либо ситуации, например, незаконного увольнения вправе обратиться в суд за оспариванием такого решения. В данном случае он сделал это самостоятельно, а суд попросту рассмотрел материал и вынес решение.

В связи с этим судебная защита прав работника также входит в такую категорию, как самозащита.

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»⁴.

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 Уполномоченного по правам человека в РФ, уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации, Общественной палаты РФ; обжалование в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан; разрешение

⁴ Герасимова Е.С. Процессуальные особенности рассмотрения судом дел о признании забастовки незаконной: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 38

индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам; возбуждение и разрешение коллективных трудовых споров; использование процедуры медиации; 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.

Рассматривая защиту прав работника, необходимо установить, а какие же обстоятельства могут послужить в качестве оснований, в связи с которыми сотрудник, отказывается от исполнения трудового договора, защищая, таким образом, свои права.

Итак, данные обстоятельства случаются, когда классически работодатель (непосредственный начальник) нарушает права работника, предусмотренные ст. 21 Трудового Кодекса РФ.

К примеру, работнику не выплачивается заработная плата более 15 дней. Соответственно здесь есть небольшая особенность, если работодатель задерживает каждую заработную плату на срок, который составляет менее 14 дней, то работодатель несет только имущественную ответственность за каждый день простоя в порядке ст. 236 Трудового Кодекса РФ.

Если задержка зарплаты происходит на срок более 15 дней, такие обстоятельства напрямую свидетельствуют о невыплате заработной платы работнику, что является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ст. 5. 27 КоАП РФ⁵, а в случае превышения трех месяцев к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ⁶.

⁵ "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 19.12.2022)

⁶ "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 21.11.2022, с изм. от 08.12.2022)

Другой причиной отказа работника работать на работодателя по трудовому договору является, к примеру, не предоставление рабочего места, которое должно предоставляться по трудовому договору, отдыха, информации о его работе, соответствующей действительности.

Например, в соответствии с трудовым договором сотрудник завода должен работать с 9 до 18:00 независимо от результата своей деятельности на станке. Однако в течении недели начальник цеха постоянно говорит сотрудникам около 17:00, что завод опять отстает от плана производства, поэтому всему персоналу необходимо остаться и поработать до 20:00. Такая ситуация является вполне реальной.

Касаемо предоставления достоверной информации, то в случае со станком, работодатель должен предоставить полную информацию об этом станке и осуществить мероприятия по проведению техники безопасности при работе с таким агрегатом, чтобы деятельность работника не повлекла производственную травму или какие-либо другие тяжкие последствия.

Также в вышеуказанной норме указаны и другие права работника, по нарушению которых работник вправе отказаться от исполнения своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Следует указать важный момент. В соответствии со статьями 114, 122 Трудового кодекса во время отпуска или болезни работника работодатель должен выплачивать своему сотруднику средний заработок.

Невыплата таких начислений также влечет за собой административную ответственность, а затем уголовную ответственность, как это выше указывалось. Однако большинство организаций таких выплат не производят или стараются минимизировать их размер. Получается, что рядовой работник получает заработную плату в размере 50 000 рублей, а когда выходит на больничный на неделю, то получает 4 с лишним тысячи рублей.

Организации используют следующую схему – определить работнику оклад в размере 15 000 рублей, а остальные 35 000 рублей работник получает в виде премий.

В данном случае, поскольку оклад составляет 15 000 рублей, то размер денежной суммы, которую работник получит на больничном или в отпуске будет зависеть от оклада. Соответственно, пробыв целую неделю в отпуске, работник получает $\frac{1}{4}$ от своего оклада в размере 15 000 рублей, которая составляет 3738 рублей.

На сегодняшний день такую политику выплаты заработной платы своим сотрудникам используют ряд следующих компаний: «блинберри», «сушивесла», «майбокс», «жарпицца», «сбер», «втб», «альфабанк», а также масса других организаций в нашей стране.

На мой взгляд, данная политика является явным злоупотреблением трудового законодательства, вследствие которой испытывают материальные трудности в первую очередь сотрудники этих компаний. Допустим, менеджер сбербанка, получая оклад 12 000 рублей, а зарплату 60 000 рублей, заболел коронавирусом и ушел на больничный на 14 дней. По итогу человек болел, тратил деньги за лекарства и получил за больничный 6000 рублей.

Такую проблему необходимо решать в первую очередь на законодательном уровне путем введения различных изменений в трудовой кодекс, в соответствии с которыми оклад и итоговая зарплата не должны разниться более чем на 10 %. Это действительно позволит решить данную проблему.

Так, мы разобрались с причинами, когда сотрудники отказываются от исполнения трудового договора, защищая свои права, как это предписывает трудовой кодекс – самостоятельно.

Теперь перейдем к позициям различных ученых, которые на этот счет также по-своему трактуют формулировку – самостоятельная защита трудовых прав.

Например, позиция ученого Н.В. Витрука заключается в том, что под самозащитой трудовых прав стоит понимать определенный ряд действий, целью которых выступает защитить свои права, как работника, которые действуют не только на момент их нарушения, а также действующих и до заключения трудового договора с работодателем. Также ученый указывает, что любые действия работника по защите своих трудовых прав являются самозащитой, если он не обращается с какими-либо требованиями к государственным органам⁷.

Аналогичной позиции придерживается также ученый С.Н. Братусь, считая, что в случае воздействия на нарушителя собственными действиями, не обращаясь к другим компетентным органам, такие действия могут напрямую свидетельствовать о самозащите⁸.

Если проводить аналогию с другими отраслями, то ученый-юрист В.П. Грибанов придерживается мнения, что самозащита прав (если речь идет не только о трудовых правах) – это только те действия, которые активно противостоят нарушению прав, приводя аналогию с необходимой обороной и крайней необходимостью⁹.

В данном случае я не могу согласиться с такой позицией в силу того, что состояние крайней необходимости или необходимой обороны является вообще чрезвычайным поведением.

Соглашаясь с такой позицией, происходит полное игнорирование статьи 12 Гражданского Кодекса РФ, где обозначены способы защиты гражданских прав, а также ст. 352 Трудового кодекса, где указаны способы защиты трудовых прав.

Считаю, что норма вышеуказанной статьи Трудового кодекса РФ, затрагивающая способы защиты своих трудовых прав, должна иметь более

⁷ Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М. 2008. С. 56

⁸ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М. 1976. С. 89

⁹ Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // Осуществление и защита гражданских прав. М. 2000. С. 105

расширенное толкование, так дополнить значение защиты трудовых прав критерием активного действия.

То есть, когда защищаются какие-либо трудовые права субъект, а в данном случае работник не может бездействовать, так как любое действие-защита является активной фазой состояния человека.

Следует отметить из важных критериев самозащиты трудовых прав, исходя из которого, лицо не лишается возможности защищать свои права самостоятельно, пока он не достигнет результата. Чего в данном случае не скажешь о судебной защите, которая имеет предел. То есть, если суд вынес решение, его можно обжаловать, пока работник не пройдет все судебные инстанции (первая инстанция, апелляция, кассация, верховный суд).

Такая же ситуация и с обращением в профсоюзные организации, защищающие права работников и в государственные органы, отвечающие за контроль трудового законодательства.

Если рассуждать о формах отказа работника от исполнения трудового договора, то к сожалению закон, а именно положения ст. 379 Трудового Кодекса РФ предусматривают только письменную форму. Однако можно ли в данном случае считать письменной формой скан документа, который прислал работник своему работодателю в одной из социальных сетей?!

В связи с тем, что правоприменительная практика находится в активной фазе, поскольку постоянно меняется и на одни и те же ситуации суды одного уровня (областные суды различных судов) выносят не однозначные решения. Но учитывая, данный пример, 95%, что суд не примет такую форму уведомления, как надлежащую, а значит отказ от работы даже, если права работника был коим образом нарушены – является неправомерным.

В соответствии со статьей 6 ФЗ «Об электронной подписи», электронный документ, имеющий электронную подпись, приравнивается к

письменному документу, соответственно обладает такой же юридической силой¹⁰.

Каждую ситуацию по рассмотрению трудового спора следует анализировать сугубо индивидуально. Так, если сотрудник докажет, что вследствие какой-нибудь непреодолимой силы или других чрезвычайных обстоятельств он не мог уведомить своего руководителя письменным образом, суд может признать такие обстоятельства уважительным и признать правомерным даже уведомление от исполнения трудового договора, сделанное в устной форме по телефону.

Примерами таких ситуаций может быть чрезвычайное положение, а также какие-либо аварии, случившиеся на производстве.

В связи с этим мы установили, что о каких-либо изменениях работник всегда информирует работодателя, даже в устной форме, если не позволяют обстоятельства.

Самое главное, должен присутствовать критерий правомерности, то есть работник должен, выражая отказ, осуществить надлежащее уведомление. Отказ должен быть обоснованным в соответствии с трудовым законодательством, а также он должен быть правомерным.

Конечно же, работник может попросту выдумать какую-либо причину, не позволяющую ему работать или изложить обстоятельства, таким образом, будто нарушаются его права, как сотрудника, в связи с чем он должен быть освобожден от осуществления своей работы

Как правило, в конце такого уведомления работник всегда прописывает свое требования: например, «прошу незамедлительно предоставить достоверную информацию об оборудовании, на котором я осуществляю трудовую деятельность, во избежание несчастных случаев».

10 Федеральный закон "Об электронной подписи" от 06.04.2011 N 63-ФЗ (последняя редакция)

Существуют случаи, когда работники действительно направляли такие уведомления, после чего руководители, махнув рукой, указывали продолжать работу или в устной и достаточно краткой форме сообщали название оборудования и какая у него мощность.

В данном случае факт подачи уведомления должен быть всегда зафиксирован работником, например, если это большое предприятие, то в нем всегда есть канцелярия, в которой на втором бланке работнику могут поставить отметку о принятии на втором экземпляре.

Подходить к данной процедуре с должным вниманием необходимо, поскольку формально работодатель может ознакомить работника при заключении трудового договора, предоставив ему в письменном виде информацию об оборудовании, которую работник не глядя подпишет, а затем, когда реально сотрудник попросит ознакомиться со сведениями, то в случае производственной травмы, работодатель всегда может указать на то, что никаких требований о предоставлении сведений об оборудовании он не получил и вообще работник изучил всю документацию еще при заключении договора.

Поэтому, по моему мнению, факт любого юридически-значимого уведомления, которое работник направляет своему непосредственному руководителю, сотрудник должен фиксировать, либо как указано выше, сохранением второго бланка, либо видеозаписью, сделанной на техническое устройство.

Мы разобрались, что в идеале, если права работника действительно нарушены и он решил отказаться от исполнения договора, защищая свои права самостоятельно, то работодатель должен провести проверку и устранить нарушения таких прав работника.

При этом в случае неправомерного отказа, работодатель все равно проводит проверку обстоятельств и в случае установления факта того, что работник неправомерно покинул место своей трудовой деятельности, он

вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности в порядке ст. 192 Трудового кодекса РФ, но только после получения объяснений.

Если же последний не обосновал свою позицию, исходя из данной ситуации, работодатель, согласно положениям ст. 193 Трудового кодекса начальник формирует соответствующий акт. Данный документ является подтверждением совершения подчиненным дисциплинарного нарушения.

В соответствии с подп. а. п. 6 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ после такого инцидента работодатель вполне может уволить своего сотрудника, даже если последний не имел до этого вмененных ранее дисциплинарных взысканий и имел безупречную репутацию.

Важным является тот момент, что если анализируемый способ самозащиты трудовых прав – отказ от исполнения трудового договора не принес результатов, то работнику ничего не остается, как обратиться в профсоюзный орган работников, трудовую инспекцию (Роструд) или в суд.

В данном случае самым действенным из всех этих способов защиты трудового права является обращение именно в трудовую инспекцию.

Данный довод подтверждается тем, что реакция на обращение, а значит и на восстановление нарушенных прав будет самой быстрой, нежели обращение в суд, который примет исковое заявление работника, назначит судебное заседание через месяц, в случае не обжалования никем из сторон в апелляционную инстанцию – месяц для вступления решения в законную силу, а затем время на исполнение решения.

То есть в лучшем случае, если требования работника, изложенные в исковом заявлении, будут удовлетворены и исполнены – пройдет минимум 3 месяца.

Согласно ст. 12 ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан в РФ» составляет 30 дней¹¹. Данный срок распространяется на все обращения в

¹¹ Федеральный закон "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" от 02.05.2006 N 59-ФЗ (последняя редакция)

государственные органы, если такое обращение не является процессуальным и такая процедура не регламентируется каким-либо отдельным процессуальным законодательством.

Обращение в трудовую инспекцию можно отправить через официальный интернет сайт «Роструд». При этом реальный срок рассмотрения обращения всегда составляет около 20 дней. То есть это уже намного быстрее прохождения через процедуру судебного производства.

В случае выявления нарушения трудовая инспекция выносит предписание об устранении нарушений в порядке ч.1 ст. 357 Трудового кодекса РФ. Если же работодатель такое предписание отказался выполнять, то это является основанием для привлечения его к административной ответственности в порядке ст. 19.5 КоАП РФ.

Рассматривая выше эффективность обращения в какой-либо из государственных органов, я не стал упоминать возможность обращения в профсоюзную организацию. Это связано с тем, что профсоюз образовывается с подачи работодателя, соответственно, неформально руководитель (например, предприятия) связан с председателем профсоюза, который в большинстве случаев не пойдет против воли руководителя.

Вместе с тем, профсоюзная организация может лишь выразить свое мнение по поводу данной ситуации и направить его руководителю работника. Однако оно не является обязательным в случае, если профсоюз поддержит работника, чьи права нарушены, а значит работа такого органа не представляется эффективной, как ее задумывал законодатель.

На данный момент в нашей стране институт трудового права играет важную роль, поскольку является одной из основ экономического развития. Работники не являются настолько защищенными, как это диктует закон.

Стоит отметить, что в основном проблемы, которые возникают между работником и работодателями возникают в частных организациях, ИП, так как, например, в трудовых отношениях в государственных органах не

происходит таких моментов, когда работник за больничный, где он тяжело болел, получил заработную плату в размере 3000-4000 рублей.

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.

Государственная система при анализе добросовестности работодателей находится в этом плане на ступень выше. Но есть и исключения, где все также структурировано и направлено на соблюдение трудовых прав. В число таких организаций входят в основном фаст-фуды и магазины, которые являются франшизами именитых брендов. К таковым относятся: «макдоналдс», «кфс», «сабвей», «h I m» и другие.

Это является парадоксом, поскольку по итогу получается так, что зарубежные организации, а точнее Российские организации с зарубежным устройством и технологией функционирования соблюдают трудовые права работников и формируют заработную плату в пользу работника, нежели Российские компании.

На основании изложенного, трудовое законодательство нуждается в серьезной доработке, поскольку достойное денежное довольствие, своевременная выплата заработной платы и хорошие условия труда для гражданина являются не только основой эффективного экономического развития страны, но также и первостепенным началом материального благополучия каждого человека.

Источники:

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022)
3. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ
4. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 19.12.2022)
5. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 21.11.2022, с изм. от 08.12.2022)
6. Федеральный закон "Об электронной подписи" от 06.04.2011 N 63-ФЗ (последняя редакция)
7. Федеральный закон "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" от 02.05.2006 N 59-ФЗ (последняя редакция)
8. Герасимова Е.С. Процессуальные особенности рассмотрения судом дел о признании забастовки незаконной: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 38
9. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М. 2008. С. 56
10. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М. 1976. С. 89
11. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // Осуществление и защита гражданских прав. М. 2000. С. 105
12. 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.
13. Юшин В.П. Приостановка работы сотрудником // Отдел кадров коммерческой организации. 2017. № 6. С. 37.

14. 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.
15. Адриановская Т.Л. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства // Труд и социальные отношения. 2015. № 5. — URL <http://xn----ctbbdccb4eebbnlpq5kj.xn--p1ai/article/1088> (дата обращения: 23.12.2022).
16. Егоров В. Самозащита трудовых прав на практике // ЭЖ-Юрист. – 2015. - № 42. – С. 35.
17. 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.