

ПРОБЛЕМА НЕВОСТРЕБОВАННОСТИ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Аннотация: Реализация права граждан на труд обеспечивается, с одной стороны, ст. 37 Конституцией Российской Федерации, а с другой стороны - соблюдением работодателями положений трудового законодательства, обеспечивая беспрепятственную реализацию прав и законных интересов работников. Однако интересы работодателя и работника не всегда носят совпадающий характер, вследствие чего в процессе трудовой деятельности между сторонами могут возникать конфликты интересов, которые потенциально в определенных случаях можно разрешать посредством института самозащиты трудовых прав. Между тем для работников на практике данное средство защиты своих прав не приобрело распространение. В настоящей работе автор предпринял попытку проанализировать сложившуюся практику в этом вопросе и причины низкой востребованности самозащиты права среди работников.

Ключевые слова: трудовое право, самозащита трудовых прав, трудовой кодекс Российской Федерации.

Abstract: The exercise of citizens' right to work is ensured, on the one hand, by Article 37 of the Constitution of the Russian Federation, and on the other hand, by employers' compliance with labor legislation, ensuring the unimpeded exercise of workers' rights and legitimate interests. However, the interests of employers and employees do not always coincide, resulting in conflicts of interest between the

parties during the work process. These conflicts could potentially, in certain cases, be resolved through the institution of self-defense of labor rights. However, in practice, this means of protecting workers' rights has not become widespread. In this paper, the author attempts to analyze the current practice in this matter and the reasons for the low demand for self-defense among workers.

Keywords: *labor law, self-protection of labor rights, Labor Code of the Russian Federation.*

В отечественной правоприменительной практике за последние годы сохраняется неблагоприятная тенденция, связанная с устойчивым характером нарушений трудовых прав работников, особенно в области оплаты труда. Однако какую-то часть нарушений можно достаточно оперативно снимать, если прибегать к институту самозащиты трудовых прав, что на практике, к сожалению, используется не часто. По этой причине настоящая работа посвящена исследованию проблемы не востребоваемости самозащиты трудовых прав работника.

Система по защите трудовых прав в действующем трудовом законодательстве представляет собой совокупность способов, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) в качестве основных и установленных иными законодательными актами в качестве дополнительных способов. В частности, в соответствии со ст. 352 ТК РФ, к числу основных механизмов, относящихся к системе защиты трудовым прав, отнесен способ самозащиты работниками своих прав.

Самозащита трудовых прав является разновидностью правовой самозащиты. Под правовой самозащитой в общем виде понимается такая форма (разновидность) защиты, которая предполагает односторонние действия управомоченного лица по применению конкретных средств и способов защиты без обращения в юрисдикционные органы [1, с. 163].

Говоря об актуальной проблеме в сфере трудовых прав, следует, прежде всего, сказать о не востребованности самозащиты трудовых прав работников. Она заключается в глубоком противоречии между формальным законодательным правом на односторонний отказ от выполнения работы (ст.ст. 379–380, ст. 142 ТК РФ) и реальной социально-психологической, юридической и экономической неготовностью наемных работников использовать этот механизм. Детально сказанное проявляется в следующих аспектах:

1) крайне низкая правовая грамотность и распространенный миф о том, что любые активные действия против работодателя, кроме увольнения или жалобы в государственную инспекцию труда, автоматически приведут к увольнению, в том числе по какому-либо виновному основанию, за дисциплинарный проступок, хотя закон прямо допускает приостановку работы в случаях задержки зарплаты на срок более 15 дней или поручение трудового задания, выполнение которого ставит работникам в опасные условия труда;

2) отсутствие судебной и административной прецедентной практики, формирующей «безопасные» и понятные работникам алгоритмы использования института самозащиты. Суды исходят из того, что, если имеют место быть процедурные ошибки в применении самозащиты (например, не уведомил письменно об отказе или вышел на работу до выплаты долга) [2, с. 63], то самозащита применена работником в нарушение установленного ТК РФ порядка.

Обратимся к анализу решений судов относительно практической реализации самозащиты трудовых прав. В определении Конституционного Суда Российской Федерации от 26 февраля 2026 г. № 355-О отражена специфика реализации самозащиты трудовых прав как реального юридического механизма. Так, гражданин Коптев, пытаясь реализовать свое право на отказ от работы в условиях, которые он считал небезопасными,

столкнулся с тем, что нижестоящие суды и, в итоге, Конституционный Суд фактически возложили на работника неисполнимый стандарт доказывания, отказав в удовлетворении жалобы именно потому, что формально «обстоятельств, свидетельствующих о необеспечении работодателем безопасных условий труда, выявлено не было» [3]. В этой связи при применении самозащиты права работникам нужно убедиться в том, что они обладают соответствующими доказательствами, свидетельствующими о том, что работник поставлен в условия труда, небезопасные для него.

Обозначенная правовая позиция Конституционного Суда привела к тому, что нижестоящие суды теперь интерпретируют отсутствие выявленных сторонними контролерами (к примеру, государственной инспекцией труда, иными экспертами) нарушений в области охраны или оплаты труда, как отсутствие самого права на самозащиту, фактически лишая работника возможности действовать по своему усмотрению в ситуации возможно и реальной, но юридически не зафиксированной опасности, что может привести к наказанию за прогул или неисполнение обязанностей, когда работник искренне полагал, что защищает свою жизнь и здоровье.

Однако помимо заблуждений работников относительно самозащиты и низкого уровня правовой грамотности, каждая возникшая ситуация является индивидуальной и требует, в том числе от суда, своего тщательного анализа. Приведем интересный пример из проанализированной судебной практики. По делу № 2-4120/2025 работодатель не только не признал действия, связанные с реализацией самозащиты, правомерными, но и привлек его к дисциплинарной ответственности, а суду пришлось признать приказ о привлечении к ответственности незаконным не потому, что самозащита сработала как эффективный инструмент, а исключительно из-за грубых нарушений со стороны работодателя (отсутствие конкретных пунктов инструкции в приказе, недоказанность вины, игнорирование актов и заявлений работника) [4].

Как видно из приведенного примера, ключевая несостоятельность института самозащиты проявилась в том, что работодатель проигнорировал письменные уведомления о неисправностях станков (перелив воды, отсутствие вытяжной вентиляции) и вместо рассмотрения обоснованности отказа по существу, оценил действия работника как «саботирование производства», используя служебные записки и докладные. Суд, восстанавливая справедливость, фактически констатировал, что работодатель уклонился от установления обстоятельств, свидетельствующих о самозащите: не проверил техническую документацию, не разъяснил работнику возможность работы при спорных неисправностях, не дал оценки актам, подписанным другими работниками, и сначала наказал, а лишь потом дал формальные ответы о работоспособности станков.

Таким образом, отмеченный пример наглядно демонстрирует, что даже при формальном соблюдении работником процедуры отказа от работы (извещение в письменной форме, составление актов с участием свидетелей) этого может оказаться не вполне достаточно для последующего доказывания законности реализации своего права, а работодатель, в свою очередь, может игнорировать доводы работника о безопасности.

Подводя итог, можно сказать о том, что актуальная в настоящее время проблема по неостребованности самозащиты трудовых прав работника является неслучайной, поскольку во многом это связано с практическими трудностями доказывания своего права работниками, соблюдением установленного порядка и необходимостью обобщения соответствующей судебной практики на уровне обзоров и постановлений Пленума Верховного Суда РФ, а также информационно-разъяснительной работы со сторонами трудовых отношений.

Список использованных источников:

1. Цукарев, А. Е. Актуальные проблемы самозащиты трудовых прав //

Контентус. – 2020. – № 5 (94). – С. 159-169.

2. Адриановская Т.Л. Самозащита работниками своих трудовых прав // Аграрное и земельное право. – 2022. – № 4. – С. 61-64.

3. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Коптева Евгения Александровича на нарушение его конституционных прав рядом норм Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 26 февраля 2026 г. № 355-О // СПС «Гарант».

4. Решение № 2-4120/2025 2-4120/2025~М-2944/2025 от 19 августа 2025 г. по делу № 2-4120/2025 // СПС «Гарант».