
САМОЗАЩИТА КАК ОСНОВНОЙ СПОСОБ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

*К.А.Шпак, студент 1 курса экономического факультета
Научный руководитель – ст.преподаватель М.М.Шпак
Ульяновская ГСХА*

Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. В соответствии со ст. 45 Конституции РФ государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется, и каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Человек и гражданин в России наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают трудовые права. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) устанавливает способы защиты трудовых прав и свобод. Необходимость в такой защите обусловлена тем, что работник является наиболее слабо защищённой стороной трудовых отношений, в связи с чем, нуждается в защите государства и общества от произвола работодателя.

Проблема защиты трудовых прав и свобод в нашей стране в последнее время приобретает особую актуальность, поскольку с переходом на рыночные отношения уровень защищённости лиц наемного труда существенно снизился. Особенно это характерно для работников, состоящих в трудовых отношениях с организациями частной формы собственности. Зачастую работодатели манипулируют с заработной платой, в нарушение требований законов бесцеремонно навязывают свою волю работникам, ущемляя тем самым их трудовые права.

Вопреки политике построения цивилизованных трудовых отношений в современных условиях не соблюдаются те минимальные уровни трудовых прав и свобод, которые предусмотрены нормами трудового права. Целью защиты трудовых прав и свобод является обеспечение реализации таких прав работников, которые установлены в порядке законодательного и договорного регулирования трудовых отношений.

Статья 352 ТК РФ предусматривает четыре основных способа защиты трудовых прав и свобод:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Третий и четвертый способы сориентированы на защиту, осуществляемую государством, второй – обществом в лице профсоюзов, а первый – самим работником.

Как способ защиты прав и законных интересов 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.

Основным признаком самозащиты является самостоятельная процессуальная деятельность работников и работодателей без вмешательства органов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При этом работодатель может добровольно устранить нарушение или, не признав его, отклонить претензию работника. А поскольку законодательство не исключает возможность одновременного использования самозащиты и другого способа защиты трудовых прав и свобод, то во втором случае заключение о наличии или отсутствии нарушения может сделать полномочный орган, к которому вправе обратиться работник.

Согласно статье 379 ТК РФ работник в целях самозащиты своих трудовых прав может отказаться от выполнения работы: не предусмотренной трудовым договором и непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника. Причём это будет правомерным в случае, если работник известит работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством.

Согласно части 2 статьи 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.

Случаи, при которых работник может прибегнуть к самозащите своих трудовых прав, предусмотрены в ряде статей ТК РФ, размещенных в разных его разделах. Закон прямо устанавливает, что:

- запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст.60 ТК РФ);

- запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст.64 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.99 ТК РФ);

- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ);

- работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ).

Такая рассредоточенность случаев применения самозащиты по разным частям ТК РФ вызывает трудности в их применении. Это особенно характерно для самозащиты в случае задержки выплаты заработной платы. Этой форме самозащиты посвящены статьи 142 и 236 ТК РФ.

Статья 142 ТК РФ «Ответственность работодателя за нарушение сроков

выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» размещена в разделе «Оплата и нормирование труда». Согласно данной статье в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу (за исключением некоторых работ) на весь период до выплаты задержанной суммы и отсутствовать на рабочем месте.

Ст. 236 ТК РФ «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику» размещена в разделе «Материальная ответственность сторон трудового договора». Данная статья устанавливает материальную ответственность работодателя перед работником: он обязан выплатить все причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки.

Однако следует отметить, что механизм реализации права работника на отказ от работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы до конца не определен. Ни ст. 142, ни ст. 236 ТК РФ не дают ответа на вопрос: подлежит ли оплате время приостановки выполнения трудовых обязанностей, и в каком объёме. Без решения этого вопроса самозащита работника от грубого нарушения его прав фактически превращается в отпуск без сохранения заработной платы, в чем работник не нуждается.

Согласно ст. 236 ТК РФ размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором и/или трудовым договором, а обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Поэтому при заключении трудового договора работник вправе ставить вопрос о включении в трудовой договор условия о повышенном размере такой компенсации. Для работника это повысит эффективность самозащиты, а для работодателя явится фактором, побуждающим к своевременной выплате заработной платы.

На практике работодатели всячески избегают выплат этой компенсации, особенно при отсутствии их вины в задержке выплаты заработной платы. В таком случае работник вправе обратиться к органу по разрешению трудовых споров, и данное обращение, по существу, также является формой самозащиты. При установлении фактов нарушения трудовых прав эти органы принимают решения, содержащие соответствующие меры по защите трудовых прав. Эти меры представляют собой предписания, подлежащие обязательному для работодателя исполнению.

Самозащита – эффективный способ защиты трудовых прав и свобод. Однако далеко не все работники готовы использовать такой способ защиты своих трудовых прав. Это связано либо с нежеланием работников обострять отношения с работодателем, либо с недостаточным знанием своих трудовых прав, либо с неумением или нежеланием их отстаивать.

Есть и другое объяснение правовой пассивности работников: бытует мнение, 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: за годы советской власти работники привыкли к тому, что их защищает

государство, используя для этого многообразные способы, в том числе путём принятия соответствующего законодательства. Но в современных условиях при наличии даже самой строгой регламентации трудовых отношений полностью устранить нарушения трудовых прав работников без активных действий их самих весьма проблематично. Ведь в своей деятельности современный работодатель исходит исключительно из своих интересов. Он неохотно идёт на любые экономические издержки (средства на охрану труда, на улучшение его условий, на выплату компенсации при задержке заработной платы и др.). Поэтому работнику не стоит полагаться только на государство и, тем более, рассчитывать на особую заботу о нём работодателя, а самому стоять на страже условий и охраны своего труда, своей заработной платы.

Работник может и должен сам лично защищать свои права. Он должен уметь активно и самостоятельно действовать в сфере отстаивания своих интересов, приобретать и проявлять навыки к правовым способам урегулирования взаимоотношений между работником и работодателем, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, который запрещает работодателю препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 07.01.2011). - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru>, свободный. – Загл.с экрана.
2. Канунников А.Б. Правовая культура самозащиты работниками трудовых прав/ А.В.Канунников, А.А.Пастухов, С.Б. Канунников// Трудовое право.- 2007. - № 2.- С.51.