

УДК 349.2

О.Є. СОНІН, канд. юрид. наук, доц., Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського

ПРАВО НА САМОСТІЙНІ ДІЇ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: захист трудових прав, спосіб захисту, право на самостійні дії

Тематика дослідження способів захисту трудових прав працівників не є новою для вітчизняної правової науки. Науковці часто звертаються до неї як у зв'язку з розвідкою проблематики захисту трудових прав взагалі [1], так і в межах спеціальних досліджень права на вчинення працівниками самостійних дій, які зазвичай позначаються як самозахист [2]. Тим більш, що відповідні положення, які були опрацьовані в науці трудового права, залишились поза увагою законодавця, й не повністю вирішують проблему захисту трудових прав. З урахуванням викладеного метою даної статті є аналіз розуміння права на самостійні дії як способу захисту трудових прав, що сформувалось в науці трудового права.

Є підстави стверджувати, що звернення уваги до даної категорії трудових прав обумовлене очевидною недостатньою урегульованістю відносин, які виникають внаслідок порушення трудових прав працівників актами законодавства. На те, що в законодавстві про працю бракує положень про способи захисту, увага зверталась багаторазово. Тому була висловлена думка про необхідність звернення уваги на способи захисту цивільних прав, які визначені Цивільним кодексом України [3]. Ця думка була підтримана в науці трудового права.

Цілком природним є те, що аналізуючи правові приписи, які містяться у главі 3 «Захист цивільних прав та інтересів» Цивільного кодексу України, науковці-фахівці у галузі трудового права звернули увагу на положення його ст.19, що формулюють право особи, чії

цивільні права порушені, на їх самозахист.

Підстав для висновку, що законодавство про працю має визнавати право особи на самостійні дії у випадках, коли її права порушуються, оспорується чи не визнаються, є багато. Серед них головними є наступні: 1) чинне законодавство про працю в окремих випадках і сьогодні визнає право учасників трудових правовідносин на такі дії, яке (право) визнається за відповідними суб'єктами на випадок порушення їх прав; 2) специфіка трудових відносин зумовлює необхідність надання їх учасникам можливості вживати заходи, які дають змогу оперативнo якщо не поновити порушене право повністю, то хоча б усунути на майбутнє шкідливі наслідки правопорушення.

З урахуванням викладеного всі, хто аналізував правову конструкцію самозахисту, як вона визначена актами цивільного законодавства, висували пропозицію щодо включення до Кодексу законів про працю (проекту Трудового кодексу) загальних положень про право особи на самостійні дії, спрямовані на захист належних їй трудових прав. На нашу думку, такі пропозиції безумовно мають визнаватись корисними та заслуговують на реалізацію.

Але водночас аналіз проблеми права на самостійні дії управненої особи на випадок порушення її трудових прав, що був здійснений в науці трудового права, не можна визнати завершеним, а відповідним науковим працям, що містять викладення результатів такого аналізу, притаманні певні та достатньо значні хиби, що мають бути враховані та подолані в майбутньому. На нашу думку, до кола недоліків у розумінні права на самостійні дії задля захисту трудових прав слід віднести відсутність обґрунтованої відповіді на питання про коло осіб, за якими має визнаватись право на ці дії; про їх місце в системі правових наслідків протиправної поведінки, а також про зміст цього права та випадки (види правопорушень), коли його визнання є можливим і доцільним.

Щодо кола осіб, за якими має бути визнане право на самостійні дії задля захисту права, слід зазначити наступне. Майже всі, хто так

чи інакше зачіпають питання захисту трудових прав, одноставно ведуть мову про захист прав працівників [4]. Це є проявом більш широких за змістом проблем, що існують у теорії трудового права, адже наразі взагалі йдеться про формування в системі трудового права інституту захисту прав людини (при цьому людиною визнається лише працівник, що вважається само собою зрозумілим) [5].

Причини цієї одноставності збагнути можна. Вони полягають в тому, що впродовж десятиріч основним завданням трудового права визнається захист слабкої сторони трудових правовідносин – працівника. Не можна заперечувати ту обставину, що саме для досягнення цієї мети трудове право свого часу виокремлювалося в системі права. При цьому, порівняно з ХІХ століттям суспільство істотно змінилось, відповідно змінились суспільні відносини. Врешті-решт, не можна ігнорувати, що правовідносини, які виникають внаслідок правового врегулювання певних суспільних відносин, мають своїм змістом права обох сторін таких правовідносин і що всі ці права на випадок їх порушення мають бути захищені.

Тому пропозиції вважати трудове право таким, що має на меті захист лише однієї групи суб'єктів, на нашу думку, є тотожними запереченню як доцільності, так і самого факту існування цієї галузі права.

Зауважимо також, що і чинне законодавство не дає жодних підстав для тверджень, які аналізуються. Навпаки, більшість випадків, коли за особою визнається право на самостійні дії на випадок порушення її трудових прав, стосується надання відповідних повноважень роботодавцеві. Як цілком слушно зазначала свого часу Т.Г. Маркіна, роботодавець «рідше потребує... вимоги про примушення іншої сторони до виконання обов'язку», оскільки за ним визнається право на певні самостійні дії, які спрямовані на захист його порушених прав. На підтвердження цієї думки Т.Г. Маркіна зазначає, що «згідно з... ст.127 КЗпП власник... може здійснювати відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості...» [6, с.54] (йдеться про повернення зайво виплачених (виданих) з різних підстав грошових сум та відшкодування ма-

теріальної шкоди, розмір якої не перевищує середнього заробітку працівника).

Слід ще раз зазначити, що визнання за роботодавцями права на самостійні дії, про які йдеться, є поширеним навіть за умов чинного законодавства про працю. Інша справа, що законодавець уникає позначення певних правових можливостей роботодавця терміном «самозахист права». Тож питання про коло суб'єктів трудових правовідносин, за якими визнається право на самостійні дії, має вирішуватись у такий спосіб, що до них належать і працівники, і роботодавці. Є необхідність також у дослідженні питання про доцільність надання права подібного змісту й учасникам колективних трудових відносин (особливо за умов, що чинне законодавство наділяє окремих з них правом на страйк).

Втім, слід визнати помилкою твердження про те, що право на самостійні дії (самозахист трудових прав) працівників є самостійним і самодостатнім способом захисту, застосування якого виключає необхідність застосування інших таких способів та повністю відновлює порушене право.

Йдеться про наступне. Якщо Цивільний кодекс України закріплює правову конструкцію самозахисту цивільних прав та прямо визнає його (самозахист) способом захисту права, природною є одноставність цивілістів, які не заперечують, що самозахист дійсно є способом захисту права. Втім, у науці трудового права за умов, що ні Кодекс законів про працю, ні проект Трудового кодексу ще не містять положень подібного змісту, вирішення питання про юридичну природу права на самостійні дії, яке виникає в разі порушення прав управненої особи, має бути, на нашу думку, більш наближеним до життя.

Справа полягає в тому, що традиційно під способом захисту права розуміється матеріально-правова вимога, що її вправі висунути особа, чії права порушені, до правопорушника та яка усуває наслідки проти правопорушення (відновлює порушене право). Є підстави вважати, що таке розуміння є вірним, таким що відповідає логіці суспільних відносин. Очевидною є й та обставина, що самозахист права (самостійні дії управненої особи) в

межах трудових відносин майже ніколи не дає можливості досягти цієї мети.

Не можна стверджувати, що це повністю ігнорується в науці трудового права. Так, В.В. Лазор зазначає, що за Трудовим кодексом РФ самозахист трудових прав є «засобом впливу на роботодавця у випадку порушенням їм законних прав трудящих», оскільки він допомагає запобігти негативним наслідкам порушень, яких припустився роботодавець [7, с.235], і це зазначення відповідає змісту ст.379 ТК РФ, відповідно до частини першої якої «з метою самозахисту трудових прав працівник... може відмовитися від виконання роботи...». Однак хоча В.В. Лазор розуміє самозахист трудових прав (працівників) саме як право на припинення роботи, яким його зміст і вичерпується, він вважає, що застосування самозахисту є достатнім для відновлення порушених трудових прав, адже «самозахист за своєю суттю є засобом вирішення трудових розбіжностей» [7, с.237].

Більш правильною є позиція Т.Г. Маркіної, яка, на відміну від В.В. Лазора, вважає, що самозахист трудових прав працівників є способом «забезпечення їх (трудових прав – Авт.) реалізації, а не способом захисту даних прав, як вони традиційно тлумачаться у цивільному та мають тлумачиться в трудовому праві» [6, с. 54]. Отже, право на самостійні дії є лише елементом цілого комплексу правових можливостей, якими закон наділяє працівника та які можуть бути реалізовані у випадку порушення його трудових прав. Йдеться про те, що реалізація права на самостійні дії не поновлює порушені права працівника, оскільки працівник не має фактичної можливості самостійно усунути (припинити) порушення, якого припустився роботодавець. Реалізація права має наслідком лише усунення найближчих наслідків правопорушення: працівник, який реалізував право на самозахист, більше не перебуває під впливом шкідливих виробничих факторів; не виконує роботу, про яку не було досягнуто домовленість під час укладення трудового договору, але відповідний розпорядчий акт роботодавця за таких умов зберігає свою чинність (чи залишається невірним рішенням питання про його чинність), що

обумовлює необхідність звернення до суду з позовом про визнання права (права працівника не виконувати певну роботу; відсутність права роботодавця вимагати її виконання) чи про оскарження відповідного акта. Треба також зазначити і те, що і сама по собі реалізація особою права на самостійні дії на захист порушеного права може викликати заперечення з боку іншої сторони трудових відносин, що також тягне виникнення спору про право (його наявність чи відсутність). Тому поряд із правом на самостійні дії працівник завжди вимушений з метою повного захисту своїх порушених прав застосовувати саме способи захисту, передусім – судові (хоча залишається місце і для поновлення прав у позасудовому порядку через безпосередні переговори). Отже, право на самостійні дії не може визнаватись самостійним і самодостатнім способом захисту трудових прав працівника, а є лише оперативним засобом, який вживається до остаточного вирішення спору про правомірність дій роботодавця, та усуває можливі наслідки такого порушення.

Подібна відповідь має бути надана і на питання про місце права роботодавця на самостійні дії. Дійсно, на відміну від працівника роботодавець має і юридичні, і фактичні можливості своїми діями поновити свої права, що їх порушив працівник (див., напр., ст.127 КЗпП). Тому стосовно роботодавця беззастережно стверджувати, що самозахист його права може бути залежно від характеру, змісту та наслідків порушення самостійним способом захисту права. Але ж у більшості випадків розбіжності між учасниками трудових правовідносин виникають щодо наявності та змісту їх взаємних прав та обов'язків, що звичай виключає можливість усунення таких розбіжностей інакше, ніж у договірному чи судовому порядку. Тому і щодо роботодавця право на самостійні дії слід визнати принаймні неосновним способом захисту права. Значимо, що більш правильним було би взагалі відмовитися від використання для позначення права на самостійні дії терміну «спосіб захисту» та використовувати, наприклад, термін «оперативні санкції», як це зроблено у ст.235 ГК.

У питанні про зміст права на самостійні дії слід, на нашу думку, виходити з наступного. У вітчизняній науці воно вирішується зазвичай шляхом відтворення положень ст.352 ТК РФ, які під правом на самозахист розуміють право працівника відмовитися від виконання певних розпоряджень роботодавця чи роботи взагалі [8, с.10], якщо такі розпорядження передбачають виконання роботи за шкідливих чи небезпечних умов, або якщо має місце тривале прострочення виплати заробітної плати.

Констатуючи, що зміст права на самостійні дії на цей час обмежується правом на припинення роботи, окремі науковці пропонують його розширити. Так, М.М. Якименко звернув увагу, що в актах Міжнародної організації праці категорія самозахисту розуміється ширше і крім названих вище можливостей працівника включає до себе також і право працівника на розірвання за власною ініціативою трудового договору у разі порушення роботодавцем трудового законодавства [2], та запропонував привести Кодекс законів про працю і проект Трудового кодексу у відповідність з актами МОП. З цієї пропозицією, хоча вона й відповідає актам МОП, погодитись важко.

На нашу думку, захист трудових прав не повинен мати своїм наслідком припинення правовідносин, в яких було порушене право. Метою права на самостійні дії, як своєрідного оперативного заходу, є усунення наслідків порушення на час до остаточного вирішення розбіжностей між сторонами трудового договору, до відновлення порушеного права. Після застосування самостійних дій та інших способів захисту трудових прав фактичні відносини сторін набувають ознаки відповідності закону та подовжують існувати. Розірвання трудового договору, в принципі, також усуває можливість роботодавця надалі порушувати права працівника. Але воно водночас припиняє правовідносини, що існували між працівником та роботодавцем, унеможлиблює подальшу реалізацію працівником права на працю в межах даних конкретних правовідносин.

З урахуванням викладеного, на нашу думку, при доопрацюванні проекту Трудового кодексу не варто йти шляхом визнання права працівника на розірвання за власною ініціа-

тивною трудового договору у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, ані способом захисту його прав, хоча це право й має бути збережене за працівником. Така ж кваліфікація має бути дана праву роботодавця на розірвання трудового договору з працівником.

На відміну від розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зміст права на відсторонення за певних умов працівників від роботи, яке визнається за роботодавцем ст.46 КЗпП, дає підстави визнавати таке право окремим випадком самозахисту трудових прав роботодавця, адже внаслідок відсторонення працівника від роботи усувається можливість порушення працівником прав роботодавців на час, поки працівник перебуває у стані, який перешкоджає нормальному виконанню ним трудових обов'язків (стан сп'яніння, в разі не проходження медичного огляду чи профілактичного щеплення тощо).

На нашу думку, подальше розширення змісту права на самостійні вчинки, які є можливими з метою захисту права, є недоцільним з огляду на специфіку трудових правовідносин.

Щодо підстав виникнення права на самостійні дії, спрямовані на захист трудових прав, у науці трудового права також немає єдиної думки. Деякі автори з метою розширити ці межі пропонують встановити загальні правила, які би надавали працівникові право відмовитися від виконання будь-яких розпоряджень роботодавця, що не відповідають законодавству або трудовому договору. Так, О.М. Ярошенко наводить приклад з судової практики, котра за відсутності встановлених законом загальних правил, що виключають юридичну відповідальність працівників у разі їх відмови від виконання протиправних розпоряджень роботодавців, вимушена «за аналогією з кримінальним правом долати цю прогалину й кваліфікувати таку відмову як обставину, що виключає юридичну відповідальність» [9, с.317]. Ці автори вважають, що визнання за працівниками права на самозахист за таких обставин є виправданим. Такі пропозиції, в принципі, є доцільними і заслуговують на підтримку.

Однак окремі автори пропонують ще бі-

льше розширити підстави виникнення права на самостійні дії. Так, дещо несподівано з огляду на тему її дисертації, до проблеми змісту права на самозахист звернулася Я.В. Сімутіна, яка запропонувала «передбачити в новому Трудовому кодексі України механізм самозахисту права працівників на своєчасну виплату заробітної плати, що полягає у призупиненні роботи працівниками в разі затримки виплати заробітної плати з наступного дня після дня виплати заробітної плати» [10, с.5]. Ця авторка виявилась ще радикальнішою, ніж російський законодавець, котрий право, про яке йдеться, визнає за працівниками в разі затримки виплати заробітної плати більш, ніж на 15 календарних днів.

Але ж наведені пропозиції Я.В. Сімутіної не враховують виникнення права на самостійні дії в механізмі захисту трудових прав, про що йшлося вище. Питання про підстави виникнення права на самостійні дії має вирішуватись з урахуванням викладеного вище їх розуміння як, зазвичай, певних заходів оперативного впливу на правопорушника.

З огляду на те, що самостійні дії використовуються зазвичай поряд із судовим захистом трудових прав, це право у формі припинення роботи (виконання доручень роботодавця) має визнаватись за працівником лише тоді, коли невжиття цих заходів тягне подальше порушення його права, а реалізація цього права усуває принаймні наслідки порушення.

З огляду на викладене, визнання права на самостійні дії шляхом припинення роботи в разі порушення права на оплату праці не може визнаватись таким, що сприяє відновленню прав працівника або усуває наслідки порушення. Оскільки питання про покладення на роботодавця відповідного обов'язку буде вирішуватись у судовому порядку, припинення працівником роботи в жодний спосіб не може поліпшити його становище: воно не примусить роботодавця сплатити працівникові відповідні суми, але позбавить працівника права на заробітну плату за час, впродовж якого він не працював. Оплачувати ж відповідний період за правилами про оплату вимушеного прогулу чи простою не з вини праців-

ника, на нашу думку, підстав немає, адже працівник має ефективний спосіб захисту своїх прав (шляхом звернення до суду з відповідним позовом), застосування якого не заважає виконанню трудових обов'язків.

Отже, право на самостійні дії з метою захисту трудових прав має визнаватись за всіма учасниками трудових правовідносин. Це право зазвичай є допоміжним, застосовується поряд із способами захисту права та має на меті переважно усунути вірогідні негативні наслідки правопорушення на період до остаточного вирішення розбіжностей (відновлення порушеного права). Зміст цього права полягає у визнанні за особою права припинити виконання роботи (щодо працівників) або у відстороненні працівника від роботи чи вчиненні передбачених ст.127 КЗпП дій (щодо роботодавців). Підставами виникнення права працівника на самозахист мають визнаватись такі правопорушення, внаслідок яких працівник вимушений виконувати обов'язки, які не передбачені трудовим договором чи законодавством про працю, або в умовах, що не відповідають трудовому договору чи законодавству про працю. Підставою права роботодавця на самозахист є дії працівника, що можуть потягти виникнення на боці роботодавця матеріальної чи нематеріальної шкоди, або стан працівника, який дає підстави очікувати від нього вчинення таких дій (сп'яніння, ухилення від проходження медичних оглядів чи щеплень, незадовільний рівень знань з питань охорони праці чи протипожежної безпеки).

Подальше наукове осмислення проблематики захисту трудових прав працівників і роботодавців має полягати у суцільному дослідженні всього спектру ситуацій, за яких сторонам трудового договору надається чи слід надати право на здійснення односторонніх дій на захист їх порушених прав.

ЛІТЕРАТУРА

1. Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці / В. В. Жернаков // Актуальні проблеми держави і права. – 2005. – № 31. – С. 329–335.

2. Якименко М. М. Самозахист трудових прав як міжнародний стандарт та його реалізація в законодавстві України / М. М. Якименко // *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах : матеріали наук.-практ. конф. – Суми, 2005. – С. 113–116.*

3. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 // *Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.*

4. Ветухова І. А. До питання захисту трудових прав найманих працівників / І. А. Ветухова // *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах : матеріали наук.-практ. конф. – Суми, 2005. – С. 15–19.*

5. Жернаков В. В. Теоретичні засади формування інституту захисту прав людини в сфері праці / В. В. Жернаков // *Там само. – С. 19–26.*

6. Маркіна Т. Г. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю /

Т. Г. Маркіна // *Право України. – 2002. – № 2. – С. 53–57.*

7. Лазор В. В. Правовая регламентация самозащиты трудовых прав работника / В. В. Лазор // *Держава і право : зб. наук. праць. – 2005. – Вип. 32. – С. 234–238.*

8. Венедиктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини / В. С. Венедиктов // *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах : матеріали наук.-практ. конф. – Суми, 2005. – С. 8–12.*

9. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія / О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

10. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Я. В. Сімутіна. – Х., 2007. – 20 с.

Сонін О. Є. Право на самостійні дії як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 950–955 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11coezpp.pdf>

В рамках дослідження права на самостійні дії як наслідку порушення прав учасників трудових правовідносин обґрунтовується висновок про відсутність підстав для визнання права на самостійні дії (самозахист) способом захисту трудових прав, визначається природа відповідних правових можливостей як своєрідних оперативних засобів, які застосовуються з метою мінімізації наслідків правопорушення.

Сонин О.Е. Право на самостоятельные действия как способ защиты трудовых прав работников

В рамках исследования права на самостоятельные действия как последствия нарушения прав участников трудовых отношений обосновывается вывод об отсутствии оснований для признания права на самостоятельные действия (самозащиты) способом защиты трудовых прав, определяется природа соответствующих правовых возможностей как оперативных средств, которые применяются для минимизации последствий правонарушения.

Sonin O.E. The Right to Independent Actions as a Way of Protection of the Labor Rights of Workers

Within the limits of research of the right to independent actions as consequences of infringement of the rights of participants of labor relations the conclusion about absence of the bases for a recognition of the right to independent actions (self-defense) by way of protection of the labor rights is proved, the nature of corresponding legal possibilities as operative means which are applied to minimization of consequences of an offence is defined.