

УДК 349.2

Р. В. ТАТАРІНОВ,

старший прокурор відділу нагляду за додержанням законів органами Служби безпеки України, Державної митної служби та Державної прикордонної служби при провадженні оперативнорозшукової діяльності, дізнання та досудового слідства прокуратури Сумської області

САМОЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРОКУРОРСЬКО-СЛІДЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

Розглянуто загальні проблеми самозахисту трудових прав. Визначено особливості самозахисту трудових прав прокурорсько-слідчих працівників. Надано пропозиції з удосконалення відповідного законодавства.

Проблеми самозахисту неодноразово ставали предметом досліджень у трудовому праві. Так, до їх розроблення доклали зусиль наступні вчені-трудовики: В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, Р. С. Веприцький, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, Д. Д. Репринцев, Н. М. Саликова, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко тощо. Так, В. Я. Бурак указує, що під самозахистом у трудовому праві слід розуміти не заборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом із зверненням до органів щодо вирішення колективних трудових спорів, чи до органів щодо нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів [1, с. 26]. На думку Н. М. Саликової, самозахист припускає самостійні активні дії працівника з охорони своїх трудових прав, життя і здоров'я без звернення або зі зверненням до органів, уповноважених на розгляд індивідуальних трудових спорів, або до наглядових органів [2, с. 4]. Р. С. Веприцький відзначає, що самозахист – це встановлені законом самостійні дії працівника щодо охорони своїх прав без звернення за допомогою до державних та інших уповноважених органів [3, с. 293].

З метою визначення власної позиції з приводу категорії «самозахист трудових прав» дослідимо норми трудового законодавства. Одразу відзначимо, що діюче національне трудове законодавство не закріплює та не визначає категорію «самозахист трудових прав». На відміну від України, у Російській Федерації Трудовий кодекс (далі – ТК РФ) містить окрему главу, присвячену проблемам самозахисту, – гл. 59 «Самозахист працівниками трудових прав», яка включає дві статті – ст. 379 «Форми самозахисту» та ст. 380 «Обов'язок роботодавця не перешкоджати працівникам у здійсненні самозахисту». Звернімо увагу на те, що і російський законодавець у кодифікованому законі не

передбачає визначення поняття «самозахист трудових прав».

Виходячи зі змісту ст. 379 ТК РФ самозахистом передусім є самостійні дії (бездіяльність) працівника без участі інших суб'єктів, зокрема органів державного нагляду і контролю, профспілок, а також органів, наділених повноваженнями вирішувати трудові спори, у тому числі судів, спрямовані на захист належних йому прав, установлених законом, іншими нормативно-правовими актами, локальними актами, колективним договором, угодами, трудовим договором. Проаналізувавши ст. 379 ТК РФ, можемо стверджувати, що вона передбачає, по суті, лише одну форму самозахисту – відмовлення від виконання роботи у випадках, коли робота не передбачена трудовим договором або якщо робота безпосередньо загрожує життю і здоров'ю працівника.

Як справедливо відзначає Т. В. Іванкіна, коментуючи зазначену статтю, відмовлення від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, розглядається як законний самозахист у випадку переведення працівника без його письмової згоди на іншу постійну або тимчасову роботу в того самого роботодавця, що пов'язано зі зміною трудової функції або інших умов трудового договору, а також переведення на роботу в іншу місцевість разом із роботодавцем. Відмовлення від виконання роботи, що безпосередньо загрожує життю і здоров'ю працівника, може мати місце як у випадку, якщо виникнення обставин, що загрожують життю і здоров'ю працівника, не залежить від дій або бездіяльності роботодавця, так і в тому випадку, якщо небезпека для життя і здоров'я працівника виникає внаслідок порушення вимог охорони праці, зокрема у випадку незабезпечення працівника засобами індивідуального і колективного захисту за встановленими нормами. Працівник вправі припинити роботу на весь період до усунення небезпеки його життя і здоров'ю [4, с. 681].

В. В. Лазор указує на те, що Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України статтями 31, 32 також забороняє роботодавцю вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, і здійснювати переведення працівника на іншу роботу без його згоди, однак при цьому не обумовлюються гарантії реалізації даних положень через принцип самозахисту. Право самовідсторонення працівника від протизаконної роботи і заборона роботодавцю перешкоджати працівнику в учиненні даного діяння не закріплені в нормативному порядку, що утруднює реалізацію на практиці розпоряджень названих статей. Крім того, зміст ст. 32 КЗпП України не містить чіткої вказівки на те, що відмовлення працівника від переведення не може спричинити для нього ніяких негативних наслідків і що до працівника не може бути застосована ч. 3 названої статті (про зміну істотних умов праці у зв'язку з реорганізацією підприємства), якщо колишні умови праці могли бути збережені [5, с. 235].

Дійсно статті 31 та 32 КЗпП України не містять чітко закріпленої можливості працівника відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, і передбачають лише певні заборони для роботодавця. Однак, на наш погляд, якщо законодавство забороняє вчиняти певні дії, а певна особа їх учиняє, то особа, стосовно якої вчиняються такі дії, вправі на підставі ст. 55 Конституції України будь-якими не забороненими законом засобами, у тому числі шляхом відмови від виконання такої роботи, захищати свої права і свободи від порушень.

Також слід відзначити, що при переведенні не можна застосовувати ч. 3 ст. 32 КЗпП України, оскільки існує суттєва різниця між категоріями «переведення» та «зміна істотних умов праці». Як справедливо відзначає О. М. Ярошенко, переведення на іншу роботу – це будь-яка зміна а) трудової функції (спеціальності, кваліфікації чи посади) працівника, б) місця роботи, а також в) обумовлених угодою сторін умов трудового договору, що не були викликані змінами в організації виробництва і праці [6, с. 298]. Відповідно ж до ч. 3 ст. 32 КЗпП України зміна істотних умов праці – це зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших. Зміна істотних умов праці допускається лише у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці при продовженні роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Слід відзначити, що національне трудове законодавство забороняє як постійне переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без згоди працівника, про що йшлося вище, так і тимчасове. Разом із тим ч. 2 ст. 33 КЗпП України надає право роботодавцю перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, за екстраординарних обставин.

Можна певним чином погодитися з В. В. Лазором, що навіть у випадку стихійного лиха, аварії тощо не можна працівника примушувати до роботи, що не відповідає його кваліфікації, професії. Як приклад науковець наводить наступне: «Для роботи з високою напругою варто допускати тільки електрика і тільки з наявністю допуску на подібні роботи, інакше дана робота буде створювати реальну загрозу здоров'ю і життю працівника і може призвести до ще гірших наслідків і великих руйнувань» [5, с. 236]. Дійсно, якщо мова йде про випадки, подібні до наведеного, то з цим важко не погодитися. Однак, на наш погляд, у разі стихійного лиха, аварії тощо тракторист може виконувати роботу бульдозериста або прибиральника.

Національне трудове законодавство закріплює й інші випадки самозахисту трудових прав. Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про охорону праці» працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або для життя чи здоров'я людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Також указаний Закон передбачає, що працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У такому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Слід відзначити, що Кодекс законів про працю України прямо не передбачає можливості відмовлення працівника від виконання роботи в рамках самозахисту трудових прав у випадках залучення роботодавцем, на порушення трудового законодавства, до нічних, понаднормових робіт і робіт у вихідні дні працівників, молодших 18-ти років, вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. На наш погляд, ст. 55 Конституції України дозволяє у цьому випадку відмовитися від

виконання такої роботи в рамках законного самозахисту у зв'язку із загрозою здоров'ю працівника.

Деякі вчені-трудовики вважають, що особливою формою самозахисту працівником свого права на своєчасну виплату заробітної плати є призупинення роботи у зв'язку із затримкою виплати заробітної плати. Відзначимо, що таку норму містить Трудовий кодекс Російської Федерації. Так, відповідно до ст. 142 ТК РФ, у випадку затримки виплати заробітної плати на термін більш 15-ти днів працівник має право, сповістивши роботодавця в письмовій формі, призупинити роботу на весь період до виплати затриманої суми. У період призупинення роботи працівник має право у свій робочий час бути відсутнім на робочому місці. Працівник, що був відсутній у свій робочий час на робочому місці в період призупинення роботи, зобов'язаний вийти на роботу не пізніше наступного робочого дня після одержання письмового повідомлення від роботодавця про готовність здійснити виплату затриманої заробітної плати в день виходу працівника на роботу.

Слід зауважити, що юридичні видання вказують на недолугість зазначеної норми. Так, Н. М. Саликова відзначає, що термін чекання виплати заробітної плати тривалістю 15 днів викликає деяке здивування у зв'язку зі ст. 4 «Про заборону примусової праці» ТК РФ. Відповідно до абз. 3 даної статті до примусової праці належить порушення встановлених термінів виплати заробітної плати або виплата її не в повному розмірі. Таким чином, можливість примусової праці протягом половини місяця визнається в законодавчому порядку [2, с. 4].

Відзначимо, що національне законодавство не передбачає норми про можливість призупинення роботи у випадку затримки виплати заробітної плати. Закон України «Про оплату праці» навіть непрямо вказує на необхідність працювати в разі затримки заробітної плати. Так, відповідно до ст. 34 зазначеного Закону компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги в порядку, встановленому чинним законодавством.

На нашу думку, існування норми, яка надає можливість призупинити роботу у випадку затримки виплати заробітної плати, в національному законодавстві є необхідною з огляду на те, що порушення строків виплати заробітної плати має масовий характер і вже перетвори-

лося на одну з найбільш серйозних соціально-економічних проблем України. Затримка виплати заробітної плати не тільки порушує конституційне право громадян на винагороду за працю, але й позбавляє їх основного, а можливо, і єдиного, джерела засобів існування.

Щодо прокурорсько-слідчих працівників, то правова природа, характер та умови служби обумовлюють певні особливості форми захисту ними своїх трудових прав, зокрема й самозахисту. Так, на думку О. Г. Братко, для громадян повинен застосовуватись один підхід, а для органів держави і посадових осіб – інший. Поведінка громадян повинна регулюватися за принципом: «усе що не заборонено, дозволено». Діяльність же органів держави і посадових осіб повинна будуватись на основі принципу: «дозволено тільки те, що дозволено законом» [7, с. 11–16]. З точки зору К. Ю. Мельника, принцип «дозволено тільки те, що дозволено законом» повною мірою поширюється і на діяльність правоохоронних органів та їх службовців із здійснення завдань, які на них покладено державою. У той же час слід звернути увагу на те, що виконання службовцями правоохоронних органів своїх посадових обов'язків здійснюється в межах робочого часу. Свій вільний від служби час службовці даної категорії використовують на власний розсуд. Тому вважаємо за доцільне вести мову про дію принципу «дозволено тільки те, що дозволено законом» лише в рамках робочого часу [8, с. 151].

Слід відзначити, що національним законодавством встановлено низку обмежень реалізації та захисту прав у процесі проходження служби у правоохоронних органах. Наприклад, однією з категорій працівників, яким забороняється організувати страйки та брати в них участь, в Україні є прокурорсько-слідчі працівники. До речі, така заборона встановлюється законодавством більшості країн світу й обґрунтовується важливістю виконання завдань, які держава ставить перед цими органами.

Зауважимо, що введення національними законодавствами заборони на організацію та проведення страйків прокурорсько-слідчими працівниками не суперечить і міжнародним нормам. Так, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, закріплюючи в п. 1 право працюючих на страйк, у п. 2 вказує, що дана стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цими правами для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави. Європейська соціальна хартія (далі – ЄСХ) та

Європейська соціальна хартія (переглянута) (далі – ЄСХп) хоча й не містять норми, яка встановлює можливість обмеження права на страйк для прокурорсько-слідчих працівників, однак закріплюють доволі абстрактну норму, яка дозволяє обмежувати право на страйк за певних умов. Так, відповідно до ст. 31 ч. V ЄСХ і ст. G ч. V ЄСХп, ефективне втілення в життя прав і принципів, зазначених у частині I, та їх ефективне здійснення відповідно до частини II не підлягають жодним обмеженням, за винятком тих, які передбачені цими частинами, і тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі.

Сьогодні прокурорсько-слідчі працівники виконують завдання у сфері захисту від неправомірних посягань, а саме від посягань на: закріплені Конституцією України незалежність республіки, суспільний та державний лад, політичну та економічну системи, права національних груп і територіальних утворень; гарантовані Конституцією, іншими законами України та міжнародними правовими актами соціально-економічні, політичні, особисті права і свободи людини та громадянина; основи демократичного устрою державної влади, правовий статус місцевих Рад, органів самоорганізації населення. Без сумніву, це важливі завдання, безперервне та чітке виконання яких є запорукою реалізації та захисту прав, свобод та законних інтересів людини та взагалі належного функціонування будь-якої держави, а отже, і введення певних обмежень щодо застосування страйку прокурорсько-слідчими працівниками, який виражається в тимчасовому колективному добровільному припиненні роботи з метою

захисту своїх трудових прав, є, на наш погляд, у цілому виправданим, оскільки страйк прокурорсько-слідчих працівників безумовно створить загрозу правам і свободам громадян держави.

Разом із тим прокурорсько-слідчі працівники як громадяни держави повинні мати гарантоване Конституцією України право на самозахист. Для цього пропонуємо в Законі України «Про прокуратуру» передбачити статтю з назвою «Самозахист прокурорсько-слідчими працівниками своїх прав» та наступним змістом:

«Прокурорсько-слідчі працівники мають право на самозахист своїх прав від порушень і протиправних посягань.

Самозахистом є здійснювана прокурорсько-слідчим працівником без сторонньої допомоги дозволена законодавством дія або бездіяльність з метою запобігання або припинення порушень власних прав.

Способи самозахисту мають відповідати змісту права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням.

Способи самозахисту прокурорсько-слідчих працівників встановлюються національним законодавством.

Керівництво прокуратури не має права перешкоджати прокурорсько-слідчим працівникам у здійсненні ними самозахисту прав».

На наш погляд, у Законі України «Про прокуратуру» необхідно передбачити наступні способи самозахисту трудових прав прокурорсько-слідчих працівників: невихід на роботу у випадку переведення на іншу роботу без згоди працівника; відмова від виконання обов'язків вагітною жінкою або жінкою, що має дітей віком до трьох років з числа прокурорсько-слідчих працівників, а також відмова зазначених жінок від поїздки у від'їждження.

Список використаної літератури

1. Бурак В. Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів / В. Я. Бурак // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва. – Хмельницький : Вид-во Хмельницького ун-ту упр. та права, 2007. – С. 26–28.
2. Саликова Н. М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы / Н. М. Саликова // Современное право. – 2003. – № 7. – С. 2–4.
3. Веприцький Р. С. Самозахист соціально-економічних прав / Р. С. Веприцький // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – Вип. 42. – 2008. – С. 289–293.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – 2-е изд., доп. – М. : Городец, 2007. – 736 с.
5. Лазор В. В. Правовая регламентация самозащиты трудовых прав работника / В. В. Лазор // Держава і право. – № 32. – 2006. – С. 234–238.
6. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
7. Братко А. Г. Запреты в советском праве / А. Г. Братко. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1979. – 92 с.
8. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Мельник Костянтин Юрійович. – О., 2011. – 438 с.

Надійшла до редколегії 17.06.2012

ТАТАРИНОВ Р. В. САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРОКУРОРСКО-СЛЕДСТВЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Рассмотрены общие проблемы самозащиты трудовых прав. Определены особенности самозащиты трудовых прав прокурорско-следственных работников. Предоставлены предложения по усовершенствованию соответствующего законодательства.

TATARINOV R. SELF-DEFENSE OF THE LABOUR RIGHTS OF PUBLIC PROSECUTORS AND INVESTIGATORY WORKERS

Common problems of self-defence of the labour rights are considered. The features of self-defence of the labour rights of public prosecutors and investigatory workers are defined. Offers on improvement of the relevant legislation are provided.

УДК 349.2

Н. А. ЧЕРЕДНІЧЕНКО,*кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового та господарського права**навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції**Харківського національного університету внутрішніх справ***МОББІНГ І БУЛЛІНГ У ТРУДОВОМУ ПРОЦЕСІ**

Проаналізовано явище моббінгу і буллінгу в трудовому процесі. Наведено приклади вирішення даної проблеми в європейських державах.

Основу державної політики України у сфері правового регулювання зайнятості формує Конституція України, яка визнає право кожного громадянина на працю, на відповідні та безпечні умови праці [1]. Сьогодні, в умовах соціально-політичної та економічної кризи в суспільстві, значно зростає психологічний пресинг на працівників. У вітчизняному управлінському лексиконі феномен моббінгу і буллінгу персоналу тільки обґрунтовуються та є мало відомим явищем. У той же час зарубіжна практика вже давно має статистичну базу щодо несправедливого ставлення роботодавця, психологічного пресингу чи дискримінації стосовно працівників, що і підтверджує актуальність проблеми.

Уперше категорію «моббінг» було запроваджено на початку 80-х років ХХ ст. психологом і вченим-медиком Х. Лейманом у монографії «Моббінг, переслідування на роботі». За його визначенням моббінг (від англ. *mob* – натовп) – це психологічний тиск на робочому місці, а проявами моббінгу є цькування, чвари, підсиджування, плітки, підкилимові ігри, стукацтво, інтриги, хамство, самодурство; емоційне насильство, сексуальні домагання, психологічний садизм, інстинкт натовпу, комплекс жертви, невміння вибудувувати міжособистісні стосунки, неефективне керування.

Нині у західній правничій науці поняття «моббінг» визначається як тривалий психоло-

гічний тиск на працівника з боку інших суб'єктів трудових відносин (роботодавця, трудового колективу або його частини, окремих працівників), що супроводжується перманентними негативними висловлюваннями, критикою на його адресу, штучною соціальною ізоляцією в межах організації, розповсюдженням завідомо неправдивої інформації тощо [2, с. 34]. Згідно з термінологією, яка прийнята Міжнародною організацією праці, моббінг визначають як психологічне притиснення, як правило, групове, працівника з боку роботодавця чи інших працівників, що включає в себе постійні негативні висловлювання, постійну критику на адресу працівника, його соціальну ізоляцію усередині організації, виключення його зі службових дій, соціальних контактів, розповсюдження про працівника завідомо неправдивої інформації. У Німеччині під поняттям «моббінг» суди розуміють несправедливе ставлення (створення для працівника завідомо невідгідних умов), знущання над працівником чи його дискримінацію з боку роботодавця або інших працівників.

Причин появи моббінгу досить багато, тому розглянемо основні з них:

– процес постійної модернізації, раціоналізації виробництва, який вимагає концентрації сил і уваги в процесі праці, що зумовлює високу продуктивність праці і, як наслідок, соціальну незахищеність працюючого;