

САМОЗАХИСТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ, СПОСОБИ ТА МЕЖІ САМОЗАХИСТУ

SELF-DEFENSE IN LABOR LAW: CONCEPTS, SIGNS, METHODS AND LIMITS OF SELF-DEFENSE

Васіна Н.В., студентка III курсу факультету адвокатури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Зіноватна І.В., к.ю.н.,
старший викладач кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті досліджується одна із неюрисдикційних форм захисту трудових прав, а саме самозахист трудових прав.

На основі досліджених позицій різних науковців розкрито зміст поняття самозахисту трудового права. Визначаються особливості й ознаки самозахисту на основі аналізу праць таких науковців, як А.Г. Діденко, Ю.Г. Басін, І.В. Лагутіна. Аналіз цивільного законодавства для формування аналогії використання способів самозахисту у трудовому праві.

Наголошено на тому, що самозахист може вчинятися індивідуальними та колективними діями. Можливе віднесення страйку не тільки до способів вирішення колективного трудового спору, а й до самозахисту трудових прав працівника.

Виділено основні форми індивідуальних дій працівника щодо захисту порушеного права, а саме: відмову від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором; відмову від роботи, прямо не передбаченої трудовим договором, яка безпосередньо загрожує життю працівника; розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю й умови трудового договору.

Пропонуються способи захисту, якими може скористатися працівник, використовуючи самозахист. Досліджені проблеми необхідності використання самозахисту, що пов'язано насамперед зі специфікою самої роботи працівника. Це питання розкривається частково у міжнародному законодавстві, а саме у Конвенції МОП № 155 1981 р. про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище, яка, на жаль, не ратифікована Україною.

Досліджені межі реалізації працівником способів самозахисту. У статті зазначаються певні обмеження дій роботодавця щодо працівника, котрий використовує самозахист, насамперед обов'язок не перешкоджати у використанні працівником самозахисту (роботодавець не може притягнути до дисциплінарної або матеріальної відповідальності працівника, який здійснює самозахист). У свою чергу, межі самозахисту для працівника полягають в обранні такого способу захисту прав, що відповідатиме порушеному праву, якщо не буде перевищення меж, коли дії працівника не можуть визнаватися законними.

Ключові слова: працівник, самозахист, трудові права, трудові спори, способи самозахисту.

The article examines one of the non-jurisdictional forms of protection of labor rights, namely the self-defense of labor rights.

Based on the researched positions of various scholars, the content of the concept of self-defense of labor law is revealed. Peculiarities and signs of self-defense are determined on the basis of the analysis of works of such scientists as A.G. Didenko, Yu.G. Basin, I.V. Lagutina. Analysis of civil law to form an analogy of the use of methods of self-defense in labor law.

It is emphasized that self-defense can be done by individual and collective actions, and it is possible to attribute the strike not only to ways to resolve a collective labor dispute, but also to the self-defense of labor rights of the employee.

The main forms of individual actions of the employee to protect the violated right are identified, namely: refusal to perform work not provided for in the employment contract; refusal of work not directly provided for in the employment contract, which directly threatens the life of the employee; termination of the employment contract by the employee at his own request, if the employer does not comply with labor legislation and the terms of the employment contract.

There are methods of protection that can be used by the employee, using self-defense. Research of the problem of the need to use self-defense, which is primarily related to the specifics of the employee's work. This issue is partially addressed in international law, namely contained in the ILO Convention № 155 1981 on occupational safety and health and the working environment, which unfortunately has not been ratified by Ukraine.

Research of limits of realization by the worker of ways of self-defense. At the same time, the article mentions certain restrictions on the employer's actions in relation to an employee who uses self-defense, first of all the obligation not to interfere with the employee's use of self-defense (the employer cannot bring disciplinary or material liability to the self-defense worker). In turn, the limits of self-defense for the employee are to choose a method of protection of rights that will correspond to the violated right, without exceeding the limits when the actions of the employee can not be recognized as lawful.

Key words: employee, self-defense, labor rights, labor disputes, methods of self-defense.

Постановка проблеми. На сучасному етапі трудове законодавство потребує оновлення та вдосконалення. Норми сучасного трудового законодавства не мають механізму їх практичної реалізації або є неефективними. Однією з найголовніших проблем сучасності є дотримання прав людини в усіх сферах життєдіяльності, особливо у сфері трудового законодавства, оскільки воно поширюється на більшість громадян України. Через такий стан трудового законодавства на практиці виникає низка питань і проблем стосовно дотримання прав людини у цій сфері, оскільки сформована законодавча база через швидкий розвиток країни та прагнення до членства в ЄС не може достатньою мірою реалізувати дотримання та захист прав людини. Самозахист є досить новим в українському законодавчому просторі, проте він поширений серед міжнародної спільноти та на досвіді

інших країн довів свою ефективність і необхідність у регулюванні трудової сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато науковців у своїх працях приділяли увагу поняттю «самозахист» у трудовому праві, зокрема: В.Я. Бурак, Т.В. Шлапко, Г.Я. Стоякін, О.Г. Фоменко, О.Б. Желтов, Ю.Г. Басін, А.Г. Діденко, І.В. Лагутіна та ін., однак вони вивчали лише окремі аспекти цього явища, тож доцільно зазначити можливі способи реалізації самозахисту, а також межі, у яких працівник може його реалізувати.

Метою статті є дослідження інституту самозахисту трудових прав працівників, розкриття поняття й ознак самозахисту як неюрисдикційної форми захисту трудових прав, з'ясування наявних на сучасному етапі розвитку українського законодавства та можливих способів самозахисту, розкриття меж реалізації самозахисту.

Виклад основного матеріалу. На нинішньому етапі розвитку українське законодавство про працю не містить спеціальних норм про право працівників на самозахист трудових прав. Такий стан законодавства не дає змоги уніфікувати розуміння самозахисту, і тому серед науковців існують різні позиції щодо його тлумачення. Для початку потрібно зазначити, що самозахист належить до неюрисдикційних форм захисту, які полягають у тому, що працівник самостійно вчиняє певні дії щодо захисту порушених суб'єктивних прав без звернення до органів, до компетенції яких віднесено розгляд трудових спорів. Для розкриття змісту самозахисту необхідно звернутися до праць науковців, які досліджували це питання.

Наприклад, В.Я. Бурак пропонує визначити самозахист як незаборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом зі зверненням в органи по вирішенню колективних трудових спорів, а також відмову працівника від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів [1, с. 27]. Досліджуючи проблему самозахисту у трудовому праві, Т.В. Шлапко пропонує визначити самозахист як форму захисту трудових прав за допомогою визначених законодавством юридичних способів, які застосовуються щодо порушника трудових прав і обов'язків безпосередньо уповноваженою особою без звернення до відповідних компетентних органів [2, с. 445]. О.Г. Фоменко під самозахистом розуміє дії фактичного характеру, направлені на усунення порушень належних йому прав, передбачених законом, колективним договором, угодою, трудовим договором, способами, які не суперечать законодавству [3, с. 101]. Натомість О.Б. Желтов наголошує, що самозахист є дією (бездіяльністю), не забороненою законодавством за формою, підставами і порядком застосування, направленою на захист працівником порушених трудових прав, свобод і законних інтересів роботодавцем (його представником) без участі інших суб'єктів [4, с. 40]. Як ми бачимо, усі поняття мають як схожі, так і відмінні риси. Підсумувавши вищезазначені тлумачення, ми можемо визначити, що «самозахистом трудових прав» є самостійні, односторонні дії працівників, які можуть вчинятися як активно (у формі дії), так і пасивно (у формі бездіяльності) задля захисту порушених прав та інтересів за допомогою способів, не заборонених законодавством, спрямованих на припинення порушення з боку роботодавця.

За допомогою вищезазначених положень можна виокремити деякі особливості й ознаки самозахисту, деякі з яких зазначали у своїх працях І.В. Лагутіна, Ю.Г. Басін та А.Г. Діденко:

- 1) самозахист виступає одним зі способів захисту кожного працівника;
- 2) цей спосіб захисту може здійснюватися в момент, коли порушення трудових прав працівника вже відбулося або ще продовжується;
- 3) самозахист здійснюється самостійними силами працівника;
- 4) самозахист здійснюється як у формі дії (працівник прикладає певні активні зусилля для припинення порушення), так і бездіяльності (відмова працівника від виконання трудових обов'язків);
- 5) цей спосіб захисту працівників може здійснюватися без звернення до державних органів або одночасно зі зверненням (наприклад, під час страйку) [5, с. 134];
- 6) самозахист може здійснюватися працівником лише тими засобами та способами, які не заборонені законом і не порушують права інших осіб;
- 7) можливість подальшого оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє трудове право [6].

Окрім того, необхідно зазначити, що участь у здійсненні самозахисту трудових прав можуть брати виключно сторони трудового договору. Задля здійснення працівником самозахисту трудових прав він має повідомити іншу

сторону трудового договору про дійсне порушення прав, яке нею було допущено [5, с. 134]. Отже, самозахист як форма захисту трудових прав може вчинятися працівником лише за допомогою правомірних дій працівника, у разі виходу за межі правомірності роботодавць має право на оскарження таких дій. Окрім того, важливим є момент вчинення самозахисту, оскільки у разі порушення цієї ознаки дії працівника можуть також визнаватися неправомірними. Вжиття працівником будь-яких дій, коли порушення трудових прав із боку роботодавця припинилося, можуть визнаватися неправомірними, а тому, коли відновлення роботодавцем порушеного права працівника відбулося, останній має завершити вчинення самозахисту.

Поняття самозахисту, на жаль, не регламентується в українському трудовому законодавстві, лише деякі норми містять випадки реалізації цього права, проте повністю їх не розкривають. Тому для розгляду цього поняття ми можемо звернутися до положень інших галузей українського законодавства, насамперед до ч. 5 ст. 55 Конституції України, яка визначає, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Ця норма по суті дає нам правову підставу для використання працівником самозахисту прав та інтересів. Окрім того, в цивільному законодавстві також регламентується самозахист. Відповідно до ст. 19 Цивільного кодексу України самозахист визначається як застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом і не суперечать моральним засадам суспільства; ч. 2 ст. 19 визначає, що способи самозахисту можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства [7]. Також можна стверджувати, що способи самозахисту можуть встановлюватися за аналогією до цивільного законодавства й у трудовому, оскільки вони так само можуть самостійно обиратися працівником, бути передбаченими договором або впливати зі змісту норм трудового законодавства.

Самозахист полягає в тому, щоб вчиняти працівником ті чи інші дії задля захисту порушеного права. Така можливість може реалізовуватися працівником самостійними, індивідуальними діями. Проте серед науковців також існує думка, що самозахист може вчинятися й колективними діями (наприклад, за допомогою страйку). Згідно зі ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору [8]. В.Я. Бурак та О.А. Старокожев відносять страйк до колективного самозахисту. Віднесення страйку до самозахисту, вчиняваного колективними діями, пояснюється тим, що суб'єктом є не один працівник, а група працівників, та як суб'єкти самозахисту і працівник, і група працівників діють абсолютно самостійно [9; 10].

Можна сказати, що колективний самозахист реалізується певним організованим між собою колективом, проте кожен із працівників здійснює самостійно захист власного порушеного права. Тобто страйк не обов'язково розглядати лише як спосіб вирішення колективного трудового спору. На нашу думку, при вжитті страйку кожен працівник захищає як колективні, так і власні інтереси, здійснює захист індивідуального права, тому страйк доцільно розглядати як самозахист трудових прав працівника.

Останнім часом у ряді країн пропонується новий погляд права на страйк як право особистості, як право кожного працівника самому вирішувати питання про відмову виконувати головне зобов'язання за трудовим договором – надання трудових послуг. Насамперед у Франції, Італії та Іспанії право на страйк розглядається не як колективне, а як індивідуальне право кожного працівника, незважаючи на те, що реалізується воно через колективні дії працівника [11, с. 286–287].

Вважаємо слушною пропозицію Н.В. Лазукової стосовно виокремлення таких форм індивідуальних дій працівника щодо особистого захисту порушених прав, як:

1) відмова від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП);

2) відмова від роботи, прямо не передбаченої трудовим договором, яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника (ч. 5 ст. 153 КЗпП і ст. 6 Закону України «Про охорону праці»);

3) розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП) [12, с. 209].

Серед способів захисту, якими може скористатися працівник, виділимо такі, як:

1. Відмова від виконання надурочних робіт, робіт у вихідні, неробочі та святкові дні, до яких працівник залучається з порушенням трудового законодавства.

Такий спосіб самозахисту є досить очевидним для вагітних жінок, жінок, котрі мають дітей віком до 3 років, і працівників молодше 18 років. Окрім того, працівник має право відмовитися від виконання надурочних робіт, які перевищують 4 години протягом 2 днів підряд [13]. До таких працівників роботодавць не повинен застосовувати заходи дисциплінарного стягнення.

2. Відмова від виконання роботи у зв'язку з невилпатою заробітної плати або несвоєчасною виплатою.

Згідно із вимогами Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» у випадках порушень встановлених строків виплати заробітної плати працівнику надається право на компенсацію [14]. Однак такий механізм захисту прав працівників при затримці виплати заробітної плати не є ефективним, оскільки на практиці роботодавці або не виплачують їх взагалі, або виплачують лише частину належної працівникові компенсації. Також існує право на звернення до суду працівником для захисту порушеного права, проте, на нашу думку, самозахист може посприяти більш швидкому вирішенню цього порушення з боку роботодавця.

3. Відмова від використання відпустки у разі невилплати належних працівнику відповідно до законодавства виплат.

Згідно із ч. 1 ст. 21 Закону України «Про відпустки» заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку [15]. Проте цю норму на практиці часто порушують роботодавці, через що працівники виходять у відпустку без виплат або отримують їх уже після відпустки.

4. І.В. Лагутіна також пропонує такий спосіб самозахисту, як самостійна реалізація працівником права на відпочинок, якщо роботодавець всупереч закону відмовив у наданні часу відпочинку та час використання таких днів не залежав від волі роботодавця [16, с. 17].

5. Відмова від незаконного переведення на іншу роботу.

Реалізація цього способу міститься в судовій практиці. Пленум Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» у ч. 2 п. 24 постанови № 9 від 06 листопада 1992 р. роз'яснив, що невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. У цьому разі роботодавець повинен відмовитися від доручення працівнику обов'язків, не передбачених трудовим договором [17].

6. Інші не заборонені законом способи.

Також існують випадки, в яких особі необхідно скористатися самозахистом, що насамперед пов'язано зі специфікою самої роботи працівника. Насамперед мається на увазі робота, пов'язана зі шкідливими та небезпечними умовами праці, в яких працівник має бути забезпечений необхідним спецодягом та індивідуальними засобами

захисту. Особливо це актуально для ситуації в Україні у зв'язку з пандемією COVID-19. Медичні працівники та працівники у сфері обслуговування змушені купувати усі необхідні засоби індивідуального захисту за власний рахунок. Подеколи (особливо це стосується медичних працівників) спецодяг, засоби індивідуального захисту (медичні маски, гумові рукавиці тощо) надаються в недостатньому обсязі, оскільки потребують частішої заміни, або, якщо ці засоби одноразового використання, вони використовуються на постійній основі. Тобто захист працівника покладається на самого працівника, тим самим повністю порушуються норми трудового законодавства, а законодавством передбачається тільки право на компенсаційні виплати за невидані засоби індивідуального захисту.

Якщо звернутися до міжнародного законодавства, то відповідно до Конвенції МОП № 155 1981 р. про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище, в якій розкривається це питання, працівник без зволікання повідомляє своєму безпосередньому начальнику про будь-яку ситуацію, яку він має достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню та серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, доти, доки роботодавець не вжив заходів для її усунення, якщо необхідно, роботодавець не може вимагати, щоб працівники повернулися до робочої ситуації у випадках, коли зберігається пряма й серйозна небезпека для життя чи здоров'я (п. f ст. 19) [18]. На жаль, ця Конвенція не ратифікована Україною.

Як вже зазначалося, реалізація права на самозахист працівником повинна здійснюватися не забороненими законом способами самозахисту, та на роботодавця має покладатися обов'язок не перешкоджати працівникові у здійсненні ним самозахисту трудових прав. Наприклад, роботодавець не може притягнути працівника до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, якщо він здійснює своє право на самозахист. Тобто при реалізації працівником права на самозахист встановлюються обмеження як для самого працівника, так і для роботодавця.

Також перешкоджати у використанні самозахисту працівником роботодавець може шляхом позбавлення премії та інших пільг, переведення на іншу нижчеоплачувану роботу. Однак такі дії по суті є порушенням трудового законодавства, і за їх вчинення роботодавець може бути притягнутий до адміністративної відповідальності. Сподіваємося, що після внесення змін до ст. 265 КЗпП України нагляд і контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства ведеться на належному рівні.

Окрім обмеження перешкоджання при здійсненні працівником самозахисту своїх трудових прав, роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження всіх передбачених нормативно-правовими актами прав працівників, зокрема місця роботи та середньої заробітної плати. Оскільки припинення роботи з метою захисту трудових прав не припиняє трудові правовідносини, такі обмеження з боку роботодавця є неправомірними.

Щодо меж самозахисту з боку працівника під час реалізації самозахисту порушених трудових прав, то слід зазначити, що обраний спосіб здійснення цього права має відповідати порушеному праву. Тобто застосовувані заходи не повинні перевищувати межі самозахисту: вони мають бути адекватними, законними та співвідносними з рівнем порушення права.

Окрім того, працівник не може перевищувати межі, необхідні для припинення правопорушення. Усі дії працівника повинні бути направлені виключно на припинення порушення власного права, і після поновлення роботодавцем порушених прав працівника останній не може продовжувати використання способу самозахисту, оскільки мета, задля якої він звернувся до самозахисту, досягнута [16, с. 131].

Отже, межами самозахисту є:

1. відповідність обраного способу захисту порушеному праву;

2. законність обраних засобів самозахисту;

3. самозахист має бути спрямований саме на усунення порушеного права чи усунення перешкод у його реалізації, а не на задоволення будь-якої іншої мети працівника (зміни умов праці, задоволення економічних чи інших інтересів працівника);

4. працівник може вживати заходи задля відновлення порушеного права лише після обов'язкового попередження роботодавця про це;

5. працівник має припинити самозахист одразу після досягнення мети, задля якої він вжив заходи самозахисту.

Висновки. Самозахист є неюрисдикційною формою захисту трудових прав. Самозахистом визнаються самостійні дії працівників задля захисту порушених прав та інтересів за допомогою способів, не заборонених законодавством. Самозахист вчиняється індивідуальними діями працівника, серед яких виділяють: відмову від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором,

відмову від роботи, що не передбачена трудовим договором, яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника, розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Працівник може реалізувати своє право лише за допомогою способів, які не заборонені законом, і тільки в межах самозахисту. Також необхідно пам'ятати і про обмеження стосовно роботодавця, які забороняють йому перешкоджати працівникові у здійсненні свого права.

Цей спосіб захисту є досить ефективним для захисту прав працівників, проте сучасний стан законодавства не дає можливості ефективно реалізувати працівником права на самозахист. Інститут самозахисту потребує значного доопрацювання вже чинних норм за допомогою судової практики та зарубіжного досвіду, а також створення якісного механізму реалізації права на самозахист працівниками із подальшим його закріпленням у трудовому законодавстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бурак В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*. 2007. С. 26–28.
2. Шлапко Т.В. Здійснення самозахисту в трудовому праві. *Правова держава*. 2006. № 17. С. 443–448.
3. Фоменко О.Г. Фундаментальные исследования. 2005. № 10. С. 100–101.
4. Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2009. № 9. С. 39–45.
5. Лагутіна І.В. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів. *Актуальні проблеми політики*. 2009. № 36 С. 129–138.
6. Басин Ю.Г., Диденко А.Г. Защита субъективных гражданских прав. *Юридические науки*. 1971. № 1. С. 349.
7. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
9. Старокожев О.А. Актуальність самозахисту у трудовому праві України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 499–507.
10. Бурак В.Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2018. № 7. С. 280–289.
11. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник. Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 360 с.
12. Лазукова Н.В. Гарантії та форми захисту прав людини у сфері праці. *Молодий вчений*. 2015. № 1. С. 208–211.
13. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VII (322а-08). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.
14. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 49. Ст. 422.
15. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
16. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2007. 160 с.
17. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9. 1992.
18. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище : Конвенція від 22 червня 1981 р. № 155. 1981.