

На правах рукописи

Халиков Вадим Рашитович

САМОЗАЩИТА В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук**

Томск – 2006

Работа выполнена на кафедре трудового и административного права
Челябинского государственного университета

Научный руководитель доктор юридических наук, профессор
Попов Владимир Ильич

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор
Саликова Наталья Михайловна

кандидат юридических наук
Мостовщиков Андрей Георгиевич

Ведущая организация Башкирский государственный
университет

Защита состоится 21 марта 2006 года в 12.00 часов на заседании
диссертационного совета К 212.267.02 при Томском государственном
университете по адресу: г. Томск, Московский тракт, 2-«е», ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского
государственного университета.

Автореферат разослан «___» февраля 2006 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Баришпольская Т.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Защита трудовых прав остается одной из актуальных проблем в трудовом праве. С принятием нового Трудового кодекса РФ появилась необходимость в изучении правового института в трудовом праве — защиты трудовых прав работников. При этом новеллой является включение в него самозащиты трудовых прав.

Для эффективного применения указанных норм Трудового кодекса РФ на практике требуется их полное, всестороннее и тщательное изучение. Кроме того, в кодексе не содержится понятие самозащиты трудовых прав, отсутствует четкая регламентация ее применения, что, конечно, затрудняет понимание данного института.

Практика показывает, что работодателями допускаются серьезные нарушения трудового законодательства. Во многом это связано с тем, что работник является более «слабой» фигурой в трудовых правоотношениях как в правовом, так и в социально-экономическом плане, поскольку работник практически полностью зависит от работодателя.

В настоящее время приоритетным направлением в деятельности государственных органов стала защита прав и свобод граждан, в том числе и трудовых прав работников. При этом государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства наряду с самозащитой указан в Трудовом кодексе РФ как способ защиты трудовых прав.

Во многом достижение цели самозащиты трудовых прав зависит от того, какой способ самостоятельной защиты своих прав выберет работник. Это также свидетельствует о том, что необходимо изучать действие

конкретного способа самозащиты прав в той или иной ситуации, а также его степень эффективности.

Закон, помимо указанных способов самозащиты трудовых прав, допускает использование иных способов, не противоречащих закону. Однако сложность в решении данной проблемы заключается в том, что необходимо знать пределы такой защиты. Например, применяя самозащиту трудовых прав, каждый работник сталкивается с вопросом ее условий и пределов, так как в противном случае он сам может стать правонарушителем.

В данное время еще не достаточно применяются нормы самозащиты трудовых прав в практике, что не исключает ее дальнейшего развития. Ввиду этого государственные органы, призванные обеспечивать реализацию права работника на самозащиту трудовых прав, разрабатывают и принимают необходимые нормативные акты для усиления и повышения эффективности работы в данной сфере.

В науке трудового права отсутствует всестороннее комплексное исследование самозащиты работниками трудовых прав. Данная работа является первым теоретическим исследованием, в котором предприняты попытки выявить и охарактеризовать отдельные способы самозащиты работниками трудовых прав.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, связанные с реализацией трудовых прав работников на самозащиту.

Предметом диссертационного исследования является нормативно-правовое регулирование самозащиты трудовых прав работников и правоприменительная практика в этой области.

Цели и задачи исследования. Цель диссертации заключается в комплексном исследовании проблемы самозащиты работниками трудовых прав и в выработке предложений по совершенствованию трудового законодательства в указанной сфере, по формированию теоретической базы для решения вопросов применения самостоятельной защиты в российском трудовом праве.

Поставленная цель достигается путем решения ряда взаимосвязанных задач, наиболее существенными из которых являются:

1. Определение понятия защиты трудовых прав и анализ ее правового механизма.

2. Рассмотрение способов и форм применения защиты трудовых прав как в российском, так и в зарубежном законодательстве.

3. Определение понятия «самозащита трудовых прав» в целях раскрытия ее сущности и внедрения в трудовое законодательство РФ.

4. Установление условий и пределов осуществления работником самозащиты для усовершенствования правоприменительной деятельности.

5. Уточнение конкретных способов самозащиты; доказательство наличия иных способов самозащиты, помимо установленных законом, на анализе основных положений трудового законодательства РФ, теоретических обобщений и практики применения.

6. Выявление основных проблем применения работниками самозащиты и путей их преодоления.

Методологической основой диссертационного исследования является традиционный для юридических наук формально-логический метод. На основе материалистического подхода использованы общенаучные методы, такие как: анализ и синтез, аналогия, сравнение,

наблюдение, а также специальные методы исследования: историко-правовой, метод сравнительного правоведения, метод правового моделирования, обобщение правоприменительной практики.

Теоретическую основу диссертационного исследования составляют труды ученых в области общей теории права, конституционного, гражданского, трудового и других отраслей права: Н. Г. Александрова, С. С. Алексеева, Б. К. Бегичева, Э. Н. Бондаренко, С. Н. Братуся, Л. Ю. Бугрова, С. Ю. Головиной, К. Н. Гусова, И. Я. Дюрягина, В. П. Грибанова, В. А. Лебедева, В. М. Лебедева, А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой, М. В. Молодцова, Т. А. Нестеровой, В. И. Попова, Н. М. Саликовой, В. Н. Скобелкина, В. Н. Смирнова, Т. А. Сошниковой, В. Н. Толкуновой, Е. Б. Хохлова, С. Ю. Чучи и других.

В работе широко используются научные публикации в периодической печати и научные работы ученых-правоведов, справочная и иная литература.

Нормативная основа диссертационного исследования включает в себя Конституцию Российской Федерации, международные правовые акты, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, подзаконные акты Президента РФ, Правительства РФ, акты субъектов Российской Федерации, локальные нормативные акты и материалы судебной практики.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в рассмотрении современных проблем применения самозащиты работниками трудовых прав и комплексном исследовании правового регулирования этой области в целях повышения эффективности защиты трудовых прав граждан.

На защиту выносятся следующие теоретические положения и практические предложения:

1. Понятие «защита» может рассматриваться в широком и узком смысле слова. В широком смысле слова защита представляет собой, во-первых, субъективное право каждого гражданина на защиту своего нарушенного права. Во-вторых, защита может рассматриваться как правовой институт. В-третьих, защита — действия лица, непосредственно направленные на защиту жизни и здоровья, а также прав и законных интересов. В узком смысле слова понятие «защита» определяется как комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации субъективных прав, включающая судебную защиту, законодательные, экономические, организационно-технические и другие средства и мероприятия, а также самозащиту прав.

2. Защита трудовых прав — это комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации трудовых прав и борьбы с их нарушениями, осуществляемая государственными органами, общественными организациями, а также посредством самозащиты трудовых прав. Механизм защиты трудовых прав можно представить как систему правовых средств, при помощи которой обеспечивается свободная и надлежащая реализация трудовых прав и борьба с их нарушениями. Нормативную основу механизма защиты трудовых прав составляют охранительные нормы материальных отраслей права, регулирующие поведение субъектов в конфликтной ситуации.

3. Работник для защиты своих трудовых прав может выбрать следующие варианты поведения: а) совершить не запрещенные законом действия по самостоятельной защите своего права без обращения к компетентным органам, то есть осуществить самозащиту права;

б) обратиться за защитой своих прав к компетентным органам и организациям. Основанием осуществления работником защиты принадлежащего ему трудового права выступает реальное нарушение или оспаривание его работодателем. При этом под действительным нарушением трудового права работника следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем корреспондирующей этому праву юридической обязанности.

4. Понятие «самозащита» существует в широком и узком смысле слова. В широком смысле — это любые действия лица, обладающего субъективным правом, связанные с защитой данного права от нарушения. Отсюда термин «самозащита» используется в различных отраслях права, к примеру, в уголовном, административном праве и других. В узком, гражданско-правовом смысле, это действия лица, направленные на пресечение нарушения и ликвидацию его последствий. Таким образом, можно выделить следующие признаки самозащиты: во-первых, осуществление самозащиты возможно только после нарушения права или иногда во время нарушения права; во-вторых, лицо, осуществляющее самозащиту, как правило, в момент ее осуществления не может обратиться к компетентным органам за защитой своего права или если обращение к таким органам возможно, однако применение мер самозащиты в данной обстановке более оперативно и действенно; в-третьих, самозащита осуществляется силами самого потерпевшего; в-четвертых, самозащита не должна выходить за пределы действий, необходимых для пресечения правонарушения, и должна быть соразмерна нарушению.

5. Способ самозащиты прав — это действие или система действий по защите прав, предпринимаемых управомоченным на то в силу закона или

договора лицом без обращения в соответствующие государственные, правоохранительные органы и профсоюзы. В ст. 379 Трудового кодекса РФ перечислены способы самозащиты трудовых прав. В частности: во-первых, работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; во-вторых, работник вправе отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Однако законодатель не подчеркивает, что данный им перечень способов самозащиты исчерпывающий.

6. В качестве одного из способов самозащиты трудовых прав можно выделить право работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). Следует обратить внимание на то, что данный способ самозащиты трудовых прав не упоминается в главе 59 Трудового кодекса РФ.

7. В Трудовом кодексе РФ не закреплены условия и пределы самозащиты трудовых прав. Однако, если провести аналогию с гражданским правом, то в качестве условий правомерной самозащиты трудовых прав можно выделить следующие требования. Во-первых, лицо, самостоятельно защищающее свое право, должно являться бесспорным его обладателем. Во-вторых, защите подлежит только принадлежащее субъективное право. В-третьих, защите может подлежать только нарушенное либо нарушаемое право. Институт защиты прав как в гражданском, так и в трудовом праве направлен на защиту субъективных нарушенных прав как граждан, так и работников. В-четвертых, способы самозащиты не должны выходить за пределы действий, необходимых для их реализации. Пределы самозащиты являются границами между правомерными и неправомерными действиями, совершенными в

состоянии самозащиты. В случае если самозащита была осуществлена с превышением ее пределов, такая самозащита не будет правомерной.

8. Существует ряд проблем, которые могут возникнуть в связи с реализацией права на самозащиту прав. Среди них можно выделить следующие: правовой нигилизм и низкая правовая осведомленность граждан о самозащите прав; слабая законодательная регламентация института самозащиты в Трудовом кодексе РФ; отсутствие указаний на условия и пределы самозащиты прав. Указанные проблемы могут быть разрешены путем совершенствования законодательства о труде, обучения и информирования работников о вступившем в действие новом трудовом законодательстве в части реализации права на самозащиту их прав. К примеру, проведение семинаров, конференций, посвященных обозначенным вопросам, на предприятиях, в организациях, учреждениях.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования. Результаты диссертационного исследования расширяют научное представление о самозащите трудовых прав работников. Разработанные предложения в диссертации могут быть использованы в работе правотворческих и правоприменительных органов при разработке нормативных актов, внесении изменений и дополнений в действующие законодательные акты. Материалы и выводы могут быть использованы в учебном процессе на лекциях, практических семинарских занятиях.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового и административного права Челябинского государственного университета. Основные положения опубликованы в научных работах. Наиболее существенные итоги научной деятельности, связанные с диссертационным исследованием, были изложены в докладах на конференциях, проведенных Челябинским государственным университетом, Томским государственным университетом, Южно-Уральским государственным университетом, Московской государственной юридической академией, Омским государственным

университетом, Казахским национальным университетом имени аль-Фараби. По результатам проведенного исследования некоторые положения диссертации внедрены в работу Администрации Аргаяшского муниципального района Челябинской области и Администрации Карабашского городского округа Челябинской области (приложения диссертации № 1, 2).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих десять параграфов, заключения, списка использованной литературы, перечня нормативных актов и приложений.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава «Защита трудовых прав работников как важнейшая функция трудового права» состоит из двух параграфов. В целях формулирования определения понятия защиты трудовых прав и ее правового механизма исследованы основные научные и теоретические подходы в теории права по данной проблеме. В **первом параграфе «Защита трудовых прав работников и ее механизм: подходы к понятию»** защита рассмотрена как один из видов юридических гарантий осуществления прав. Защита трудовых прав является одной из юридических гарантий, которые вправе использовать работник в случае нарушения своих прав. Под юридическими гарантиями трудовых прав работника понимаются установленные законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление и защита данных прав. По содержанию и способам все гарантии трудовых прав работника делятся на материально-правовые и

процессуально-правовые. Именно к материально-правовым гарантиям относится право работника на защиту своих трудовых прав.

Специфическими юридическими гарантиями защиты прав и свобод человека и гражданина выступают: 1) судебная защита, гарантированная каждому Конституцией РФ (ст. 46); 2) административно-правовая защита. Согласно ст. 33 Конституции РФ граждане РФ имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления; 3) охрана прав потерпевших от преступлений и злоупотреблений властью и обеспечение таким потерпевшим равного доступа к правосудию и компенсации причиненного ущерба (ст. 52 Конституции РФ). При этом каждому гарантируется право на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц (ст. 53 Конституции РФ); 4) важной гарантией является право граждан на квалифицированную юридическую помощь; 5) право на защиту своих нарушенных прав всеми способами, не запрещенными законом, в том числе применение самозащиты прав.

Определение понятия «защиты трудовых прав» в ТК РФ не содержится. В этой связи представляется необходимым дать трактовку понятия «защиты». В ТК РФ содержится понятие «охрана труда». В юридической литературе некоторые авторы рассматривают данные термины как синонимы.

Сделан вывод, что понятия «защита» и «охрана» являются пересекающимися категориями.

Понятие «защита» может рассматриваться в широком и узком смысле слова. В широком смысле слова защита представляет собой, во-

первых, субъективное право каждого гражданина на защиту своего нарушенного права. Во-вторых, защита может рассматриваться как правовой институт. Так, защита трудовых прав работников — институт трудового права, нормы которого содержатся в разделе XIII ТК РФ. В-третьих, защита — действия лица, непосредственно направленные на защиту жизни и здоровья, а также прав и законных интересов.

В узком смысле слова понятие «защита» определяется как комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации субъективных прав, включающая судебную защиту, законодательные, экономические, организационно-технические и другие средства и мероприятия, а также самозащиту прав.

Анализируя правовые нормы, регламентирующие защиту трудовых прав работников, можно выделить следующие ее признаки.

Во-первых, защита нарушенных трудовых прав работников возможна лишь при условии наличия такого субъективного права. Во-вторых, защита трудовых прав возможна только при нарушении или наличии реальной угрозы нарушения трудовых прав работника. В-третьих, защита представляет собой комплексную систему мер, осуществляемую в пределах, установленных действующим законодательством РФ. В-четвертых, защита трудовых прав осуществляется посредством обращения в государственные органы либо общественные организации (объединения), а также путем осуществления самостоятельной защиты трудовых прав (самозащиты).

Сделан вывод, что защита трудовых прав — это комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации трудовых прав и борьбы с их нарушениями, осуществляемая

государственными органами, общественными организациями, а также посредством самозащиты трудовых прав.

Думается, что механизм защиты трудовых прав можно представить как систему правовых средств, при помощи которой обеспечивается свободная и надлежащая реализация трудовых прав и борьба с их нарушениями.

В данном механизме защиты можно выделить три основных звена. Первое звено составляют юридические нормы, которые являются основой правового регулирования защиты. Второе звено включает в себя правовые отношения. К третьему звену относятся акты реализации прав и обязанностей.

Нормативную основу механизма защиты трудовых прав составляют охранительные нормы материальных отраслей права, регулирующие поведение субъектов в конфликтной ситуации.

Во **втором параграфе «Способы защиты трудовых прав работников»** исследуются формы реализации права, посредством которых происходит защита трудовых прав и интересов работников.

Форма защиты субъективных прав представляет собой комплекс внутренне согласованных организационных мероприятий по защите субъективных прав, протекающих в рамках единого правового режима. Под способом защиты трудовых прав можно понимать конкретные правовые средства, направленные на защиту субъективного права. Согласно ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются: 1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; 2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами; 3) самозащита работниками трудовых прав. При этом необходимо отметить, что

перечисленные способы защиты трудовых прав не являются исчерпывающими в силу ч. 2 ст. 45 Конституции РФ, которая гласит, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

С другой стороны, в юридической литературе формами защиты субъективных прав именуют различные виды социальной деятельности по защите субъективных прав, которые различаются между собой составом субъектов, порядком деятельности, характером отношений субъектов. Таким образом, в зависимости от юрисдикционного органа можно выделить судебную, административную и общественную формы защиты прав.

Во второй главе «Самозащита работниками трудовых прав» формулируется понятие самозащиты, исследуются ее способы, условия и пределы. В первом параграфе «Понятие самозащиты прав» рассматривается становление и историческое развитие самозащиты, выделяются ее признаки и дается определение. Понятие «самозащита» существует в широком и узком смысле слова. В широком смысле — это любые действия лица, обладающего субъективным правом, связанные с защитой данного права от нарушения. Термин «самозащита» используется в различных отраслях права, к примеру, в уголовном, административном праве и других. В узком, гражданско-правовом смысле, это действия лица, направленные на пресечение нарушения и ликвидацию его последствий.

Выделены следующие признаки самозащиты: во-первых, осуществление самозащиты возможно только после нарушения права или иногда во время нарушения права; во-вторых, лицо, осуществляющее самозащиту, как правило, в момент осуществления не может обратиться к компетентным органам за защитой своего права или если обращение к

таким органам возможно, однако применение мер самозащиты в данной обстановке более оперативно и действенно; в-третьих, самозащита осуществляется силами самого потерпевшего; в-четвертых, самозащита не должна выходить за пределы действий, необходимых для пресечения правонарушения, и должна быть соразмерна нарушению.

Во втором параграфе «Способы самозащиты трудовых прав» устанавливаются способы самозащиты и доказываются наличие иных способов, не запрещенных законом. Способ самозащиты гражданских прав — это действие или система действий по защите гражданских прав, предпринимаемых управомоченным на то в силу закона или договора лицом без обращения в соответствующие государственные или иные правоохранительные органы.

В ст. 379 Трудового кодекса РФ перечислены способы самозащиты трудовых прав. В частности: во-первых, работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; во-вторых, работник вправе отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Вышеперечисленные способы самозащиты трудовых прав не являются исчерпывающими. В качестве одного из способов самозащиты трудовых прав можно выделить и право работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). Следует обратить внимание на то, что данный способ самозащиты трудовых прав не упоминается в главе 59 Трудового кодекса РФ. Думается, что право приостановления работником работы в случае задержки выплаты

заработной платы следует считать способом самозащиты трудовых прав по следующим причинам.

Во-первых, задержка заработной платы является нарушением права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, что закреплено в ст. 21 Трудового кодекса РФ. Следовательно, приостановление работы ввиду задержки выплаты заработной платы представляет собой меру, направленную на прекращение нарушения трудового права.

Во-вторых, согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на защиту трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. Приостановление работы ввиду задержки выплаты заработной платы предусмотрено Трудовым кодексом РФ и, следовательно, относится к способу самозащиты трудовых прав. Данный способ защиты трудового права осуществляется работником самостоятельно, а значит, является самозащитой трудового права.

В-третьих, приостановление работником работы ввиду задержки заработной платы не влечет юридической ответственности работника и за ним сохраняются все трудовые права, что является одним из признаков самозащиты права.

Таким образом, сделан вывод, что приостановление работником работы вследствие задержки выплаты заработной платы, предусмотренное ст. 142 Трудового кодекса РФ, относится к способу самозащиты трудовых прав.

Третий параграф «Условия и пределы самозащиты трудовых прав» посвящен условиям правомерности применения самозащиты и ее пределам. Правильность выбора того или иного способа самозащиты

будет зависеть от того, насколько соблюдены лицом требования по реализации самозащиты нарушенных прав, поскольку в противном случае такие действия могут перерасти в правонарушение.

Если провести аналогию с гражданским правом, то в качестве условий правомерной самозащиты трудовых прав можно выделить следующие требования.

Во-первых, лицо, самостоятельно защищающее свое право, должно являться бесспорным его обладателем. Данное требование означает, что самозащита невозможна, если она будет осуществляться лицом, не являющимся обладателем нарушенного права. К примеру, если лицо состоит в трудовых отношениях в одном предприятии, а претензии предъявляет к другому работодателю (руководителю другого предприятия), то такие действия работника не могут рассматриваться как самозащита, то есть в данном случае работник не имеет никаких прав по отношению к другому работодателю.

Во-вторых, защите подлежит только принадлежащее субъективное право. Здесь подразумевается то обстоятельство, что до возникновения права на самозащиту необходимо наличие правоотношения между работником и работодателем. Например, если лицо не заключало трудовой договор и не начало выполнять трудовые функции на конкретном предприятии, то в таком случае самозащита не может осуществляться, поскольку права, которые могли бы быть нарушены, еще не возникли.

В-третьих, защите может подлежать только нарушенное либо нарушаемое право. Институт защиты прав как в гражданском, так и в трудовом праве направлен на защиту субъективных нарушенных прав граждан. Самозащита как способ защиты трудовых прав также служит для

самостоятельной защиты работником своих нарушенных трудовых прав. Защита не может иметь место, если субъективное право не нарушено или не нарушается. Если лицо использует любой из способов самозащиты для защиты своего права, которое не было нарушено, то такие действия будут считаться нарушением трудового законодательства, что послужит основанием для наложения работодателем дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения работника.

В-четвертых, способы самозащиты не должны выходить за пределы действий, необходимых для их реализации. Данное условие является достаточно спорным в теории права. Кроме того, на практике, особенно в сфере уголовного права, часто возникают споры о соблюдении пределов самозащиты. Пределы самозащиты являются границами между правомерными и неправомерными действиями, совершенными в состоянии самозащиты. В случае если самозащита была осуществлена с превышением ее пределов, то такая самозащита не будет правомерной.

Указанные условия являются общими для всех способов самозащиты трудовых прав. Нарушение хотя бы одного из перечисленных условий самозащиты прав будет являться нарушением действующего законодательства и послужит основанием для обращения другой стороны (работодателя) в суд за защитой нарушенных прав.

Выделен ряд проблем, которые могут возникнуть в связи с осуществлением права на самозащиту. Среди них можно выделить следующие.

Правовой нигилизм и низкая правовая осведомленность граждан о самозащите прав. Думается, что данная проблема будет являться одной из главных, поскольку население в России ввиду своего низкого уровня осведомленности не может прибегнуть к такому способу защиты своих

нарушенных прав, как самозащита. Дело в том, что КЗоТ РФ не предусматривал такого способа самозащиты как, к примеру, приостановление работы по причине задержки заработной платы работодателем более, чем на 15 дней. Следует отметить, что действенным способом защиты своих трудовых прав, по мнению работников, будет являться обращение в контрольно-надзорные государственные органы и в суд.

Слабая законодательная регламентация института самозащиты в Трудовом кодексе РФ. Вводя в Трудовой кодекс РФ самозащиту прав как один из способов защиты нарушенных прав, законодатель при этом не дает юридического определения данного понятия. Более того, отсутствует механизм реализации права на самозащиту. В ст. 379 Трудового кодекса РФ, в которой закреплены способы самозащиты прав, содержится указание лишь на 2 способа — это отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, и отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью. Приостановление работником работы в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней в ст. 379 Трудового кодекса РФ не предусмотрено, хотя это является способом самозащиты прав, при этом в ст. 142 Трудового кодекса РФ не указано, что такое приостановление работы — способ самозащиты.

Отсутствие опыта применения самозащиты трудовых прав. Институт самозащиты введен в российское трудовое законодательство впервые. Ввиду того, что другие способы защиты нарушенных прав применялись до вступления Трудового кодекса РФ часто, к примеру, обращение в суд за защитой нарушенных трудовых прав, и имеется

достаточный опыт по их применению, то самозащита в ближайшее время не будет столь же распространенным способом защиты прав.

Отсутствие указаний на условия и пределы самозащиты прав. Нарушение данных требований приводит к тому, что лицо, осуществляющее право на самозащиту своих нарушенных прав, превысив при этом ее пределы, само становится правонарушителем. Законодатель не только не указал условия и пределы самозащиты, но даже не упомянул о правомерности самозащиты прав только в случае соблюдения ее пределов. Думается, что это послужит одной из проблем применения работниками самозащиты прав.

Третья глава «Самозащита в системе основных способов защиты трудовых прав работников» связана с рассмотрением места самозащиты в системе других способов защиты трудовых прав.

В первом параграфе «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» посвящен дифференциации понятий контроля и надзора и их роли в обеспечении права работника на самозащиту трудовых прав.

Контроль можно определить как управленческую деятельность, связанную с проведением действий и мероприятий по соблюдению требований, установленных нормативно-правовыми актами, вмешательством в хозяйственную деятельность подконтрольного объекта и выдачей обязательных предписаний, в том числе связанных с отменой или изменением правовых актов подконтрольных органов. Надзор в трудовом праве — это постоянно осуществляемая деятельность государственных органов, связанная с проверкой законности

принимаемых работодателем локальных нормативных актов, проводимой без вмешательства в хозяйственную деятельность поднадзорного объекта.

Во **втором параграфе «Федеральная инспекция труда»** рассмотрена как единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации.

Полномочия по предупреждению нарушений трудового законодательства являются наиболее важными, поскольку направлены на пресечение нарушений до их реального совершения, когда объективно возникли условия для совершения такого нарушения. Таким образом, предупреждение нарушений трудовых прав способствует наибольшей степени защиты прав работников и соблюдению трудового законодательства о самозащите.

В **третьем параграфе «Государственные органы надзора»** рассматриваются полномочия, функции, задачи таких органов, как: Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности, Государственный энергетический надзор, Государственный санитарно-эпидемиологический надзор, Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью, и их роль в обеспечении реализации права на самозащиту.

В **четвертом параграфе «Прокурорский надзор за соблюдением законов, направленных на защиту трудовых прав граждан»** отмечается особая роль прокуратуры в сфере защиты и обеспечении реализации самозащиты трудовых прав граждан. Прокуратура является государственным органом, который с учетом поставленных перед ним задач, а также предоставленных полномочий, может наиболее эффективно

защищать трудовые права граждан. Была высказана точка зрения о том, что признать должностных лиц прокуратуры полноценными участниками деятельности по государственному надзору за соблюдением трудового законодательства не представляется возможным. Думается, что это неверное суждение по ряду причин. Во-первых, прокуратура является государственным органом, который осуществляет надзор за соблюдением нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними правоотношения, всеми физическими и юридическими лицами на территории России. Во-вторых, в отличие от других органов прокуратурой рассматриваются поступающие заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушении закона в установленные федеральными законодательством сроки. В-третьих, необходимо подчеркнуть, что осуществление прокурорского надзора в любой его отрасли проходит исходя только из критерия законности. В-четвертых, особую роль прокурорский надзор играет в предупреждении, пресечении правонарушений трудового законодательства, устранении их последствий и возмещении причиненного ущерба. Эффективность прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан и их защиты зависит от того, как организована работа прокуратуры и ее работников в этой области.

В пятом параграфе «Защита трудовых прав работников профсоюзами» исследуется проблема целесообразности создания на предприятии профсоюзных организаций. Несмотря на доводы противников создания профсоюзов на предприятиях, думается, что необходимость существования на предприятии профсоюза объективно необходимо по ряду причин. Во-первых, профсоюз — единственная общественная структура, которая призвана защищать права работников. Во-вторых, работодателю намного легче заключать коллективный договор и решать коллективные разногласия, поскольку профсоюз выступает представителем работников.

Сделан вывод, что профсоюзы будут оставаться единственной общественной инстанцией, осуществляющей установленные законом задачи, связанные с защитой трудовых прав работников и обеспечением их прав на самозащиту. Для этого необходимо, во-первых, производить формирование руководства и выбор лидера профсоюза из числа лиц с организаторскими способностями и со знанием трудового законодательства, а также правовых актов, регулирующих деятельность профсоюзов. Во-вторых, отношения профсоюза и работодателя должны строиться на основе взаимных уступок и компромиссов при решении возникших вопросов.

Осуществление профсоюзного контроля является одним из направлений деятельности профсоюза. Можно выявить определенную специфику, присущую профсоюзному контролю. Во-первых, он осуществляется не государственным контролирующим органом, а общественной организацией и, следовательно, является общественным видом контроля за соблюдением трудового законодательства. Во-вторых, профсоюзный контроль одновременно является внешним и внутренним по отношению к подконтрольному предприятию. Это связано с тем, что законодательно профсоюзы независимы от предприятия, выступают по отношению к нему самостоятельной общественной организацией и в то же время неразрывно связаны с ним, поскольку работники данного предприятия выступают одновременно членами профсоюза. В-третьих, профсоюзы при осуществлении своих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

В **заключении** автором делаются теоретические выводы и предложения по совершенствованию законодательства в области самозащиты трудовых прав.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

1. Самозащита как способ защиты трудовых прав работника // Студент и научно-технический прогресс: тез. докл. XXVI студенч. науч. конф. Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2003. С. 77–78.

2. Защита трудовых прав как новый институт трудового права РФ // Проблемы правового регулирования трудовых отношений. Часть 2: сб. материалов науч. конф. 23–24 сент. 2004 г. / отв. ред. М. Ю. Федорова. Омск, 2004. С. 35–38.

3. Защита трудовых прав работников. Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2004. 75 с.

4. Самозащита работниками трудовых прав в законодательстве республики Казахстан и Российской Федерации // Экономические и правовые проблемы гармонизации законодательства в области защиты прав и обеспечения интересов личности в условиях глобализации: теория и практика стран СНГ: материалы междунар. науч.-практ. конф., посв. году России в Казахстане (20 нояб.). Вып. 1. Алматы, 2005. С. 119–123.

5. Защита профсоюзами трудовых прав работников // Теоретические и практические проблемы применения законодательства о труде и социальном обеспечении: сб. материалов общерос. науч.-практ. конф. 1–2 дек. 2005 г. / отв. ред. М. Ю. Федорова. Омск, 2005. С. 83–88.

6. Защита трудовых прав как новелла Трудового кодекса РФ // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2006. С. 476–479.