

САМОЗАХИСТ ЯК ФОРМА ЗАХИСТУ ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Відповідно до ст. 55 Конституції України усім громадянам гарантовано право на захист своїх прав та свобод будь-якими не забороненими законом засобами. Дієвою формою захисту права працівника на гідність можна вважати і застосування неюрисдикційних форм захисту. В науці трудового права неюрисдикційною формою захисту трудових прав працівників визнається самозахист, проте у чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про цю форму захисту.

І.В. Лагутіна розглядає самозахист трудових прав як форму їх захисту, що допускається тоді, коли працівник має можливість правомірного впливу на роботодавця, не вдаючись по допомогу до судових чи інших компетентних органів.¹⁶ На думку вченої, самозахист як неюрисдикційна форма захисту являє собою діяльність самого працівника (колективу працівників) із захисту трудових прав та інтересів, яка здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів.

С.І. Ілларіонова вважає, що самозахист трудових прав працівників – це неюрисдикційна форма захисту трудових прав, що включає сукупність законодавчо закріплених засобів, спрямованих на відновлення та встановлення порушених трудових прав, а також містить елемент превентивності, який у певних ситуаціях може сприяти запобіганню вчинення трудового правопорушення¹⁷.

В.Я. Бурак розглядає право працівника на самозахист у матеріальному і процесуальному розумінні. У матеріальному розумінні право працівника на самозахист передбачає його можливості використати не заборонені законом засоби примусового впливу на роботодавця, захищаючи належне йому право власними діями фактичного характеру з вимогою до спонукання зобов'язаної

14 Ухвала ВССУ з розгляду цивільних і кримінальних справ від 05 лютого 2014 року №6-48920св13 [Електронний ресурс] - режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37018812>.

15 Ухвала ВССУ з розгляду цивільних і кримінальних справ від 27 квітня 2016 року №6-38870ск15 [Електронні ресурс] - режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57462831>.

¹⁶ Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: Монографія* /Одеська національна юридична академія. – О.: Фенікс. 2008. – С. 114.

¹⁷ Ілларіонова С.І. *Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки* автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Київ, 2015. – С.14.

особи до правомірної поведінки.¹ Вчений акцентує увагу на тому, що ці дії повинні бути співрозмірними порушеному праву або тому правопорушенню, яким це право порушене. У процесуальному аспекті, на думку В.Я. Бурака, право на самозахист включає в себе: можливість особи самостійно вчиняти дії із захисту порушеного права в установленому законом порядку; можливість користуватися усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, встановленими щодо даної форми захисту прав; можливість вибору способів самозахисту в межах, визначених законом.

Законодавчий досвід зарубіжних країн свідчить про інший підхід до визначення способів здійснення самозахисту. Так, відповідно до ст. 37 ТК Литовської Республіки самозахист трудових прав допускається лише у випадках, установлених цим Кодексом. Статтею 276 передбачена відмова працівника виконувати роботу у випадках, установлених у пункті 5 ст. 275, згідно з яким працівники мають право відмовитися працювати, якщо є небезпека для безпеки і здоров'я працівників, а також виконувати ті роботи, безпечному виконанню яких вони не навчені, якщо не обладнані засобами колективного захисту або не забезпечені необхідними засобами індивідуального захисту. Така відмова працювати визнається законодавцем обґрунтованою. Відповідно до ст. 217 за час, протягом якого працівник обґрунтовано відмовився працювати (стаття 276 Кодексу), працівнику сплачується середня заробітна плата. Якщо працівник необґрунтовано відмовляється працювати, час, який він не працював, йому не оплачується і заподіяну з цієї причини шкоду працівник відшкодовує в порядку, встановленому законом.

Чіткий перелік випадків, у яких працівник може відмовитися від роботи в цілях самозахисту, закріплений у трудових кодексах деяких інших зарубіжних держав. Так, відповідно до ст. 379 ТК РФ у цілях самозахисту трудових прав працівник, повідомивши роботодавця або свого безпосереднього керівника чи іншого представника роботодавця у письмовій формі, може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, а також відмовитися від виконання роботи, що безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю, за винятком випадків, передбачених цим Кодексом та іншими федеральними законами. На час відмови від зазначеної роботи за працівником зберігаються всі права, передбачені трудовим законодавством та іншими, актами, які містять норми трудового права.

Отже, у трудових кодексах окремих зарубіжних країн визнано лише один спосіб самозахисту працівників – відмова від виконання трудових обов'язків і чітко закріплені випадки, в яких працівник у цілях самозахисту має право відмовитися від виконання роботи. Такий підхід видається виправданим, оскільки запобігає зловживанню трудовими правами з боку працівників, забезпечує внутрішній трудовий розпорядок, не перешкоджає виконанню роботодавцем обов'язку організувати та управляти процесом праці.

Самозахист як неюрисдикційна форма захисту передбачає самостійні активні дії працівника із захисту своїх індивідуальних трудових прав (права на визначеність трудової функції, закріпленої трудовим договором, права на своєчасне і в повному обсязі одержання заробітної плати, право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, права на повагу гідності та честі під час трудової діяльності) без звернення або поряд із зверненням до компетентних органів для припинення порушення права та його відновлення. При цьому важливо підкреслити ту обставину, що самозахист може мати місце при явних грубих порушеннях трудових прав, зокрема, переведенні працівник на іншу роботу без його згоди, переведення на іншу роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, незабезпечення роботодавцем безпечних і здорових умов праці, якщо виникає загроза життю і здоров'ю працівника, сексуального домагання на робочому місці, систематичних непорядних або явно негативних та образливих дій щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і т. ін.

Самозахист трудових прав визнається правомірною дією при додержанні наступних умов: 1) метою самозахисту є припинення порушення індивідуального трудового права та його відновлення; 2) може здійснюватися за наявності явних грубих порушень трудових прав працівника; 3) працівник повинен повідомити роботодавця або свого безпосереднього керівника в

¹ Бурак В.Я. Право працівників на самозахист своїх порушених прав і законних інтересів / В.Я. Бурак // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С.111.

письмовій формі про відмову виконувати роботу; 3) право на самозахист здійснюється працівником самостійно; 4) способом самозахисту є відмова працівника від виконання трудових обов'язків у випадках, визначених законом; 5) відмова виконувати роботу триває до усунення порушення трудових прав; 6) після припинення порушення трудового права та його відновлення працівник одразу повинен приступити до роботи.

Крім того, М.І. Іншин слушно звертає увагу на те, що закріплення права на самозахист в новому ТК України має відбуватись за всіма працівниками. Однак реалізація даного права деякими категоріями працівників може підпадати під певні обмеження. Зокрема, реалізація права на самозахист державними службовцями може відбуватись лише в тому разі, якщо дії державного службовця не можуть зашкодити національним інтересам та інтересам держави.²

Тривалість призупинення виконання трудових обов'язків у порядку самозахисту не обмежується і визначається часом, необхідним для відновлення порушених прав працівників.

Висновки. Отже, об'єктивно назріла потреба законодавчого закріплення категорії самозахист як форми захисту трудових прав працівників та механізму його реалізації. Вважаємо доцільним визнати і закріпити у трудовому законодавстві України тільки один спосіб самозахисту працівником своїх трудових прав – відмову від виконання трудових обов'язків, який може застосовуватися працівником для захисту індивідуальних трудових прав (права на визначеність трудової функції, закріпленої трудовим договором, права на своєчасне і в повному обсязі одержання заробітної плати, право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, права на повагу гідності та честі під час трудової діяльності).

Безкровний Євген Анатолійович
кандидат юридичних наук,
викладач відділу підготовки прокурорів з
організації роботи в органах прокуратури
Національної академії прокуратури України

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ АСПИРАНТА ТА ДОКТОРАНТА, ПІДГОТОВЛЕНОГО ЗА РАХУНОК ДЕРЖАВНОГО ЗАМОВЛЕННЯ

За статтею 43 Конституції України, кожен має право на працю. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. Стаття 23 Загальної декларації прав людини (1948 р.) закріплює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи і на захист від безробіття. Таким чином, право на працю - це не гарантування державою працевлаштування конкретного громадянина, а створення рівних можливостей щодо реалізації цього права.

Н. Д. Гетьманцева зазначає, що право на працю – це право кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують можливість кожному громадянину вибір місця роботи, виду діяльності й роду занять та створюють умови і фактори, що спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини у процесі трудової діяльності та її захист³. О. І. Процевський запевняє, що головний обов'язок держави – юридично гарантувати реалізацію закріпленого Конституцією України права на працю, яке має комплексний характер та включає економічну і соціальну складову⁴. В. М. Андріїв розкриває юридичні гарантії трудових прав працівників як систему умов, засобів, способів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків⁵.

Забезпечення права на працю і працевлаштування відповідно до професійної підготовки і освіти гарантується ст. ст. 2 і 5-1 Кодексу законів про працю України.

² Іншин М.І. Індивідуальний захист трудових прав державними службовцями / М.І. Іншин // Вісник Одеського національного університету. – 2011. – Т.16. Вип.15. Правознавство. – С.139.

³ Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання : Автореф. дис... док. юрид. наук: 12.00.05 / Н. Д. Гетьманцева ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка – К., 2015. – 40 с.

⁴ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.

⁵ Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В. М. Андріїв // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15–20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>.