

САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКАМИ

© 2014 г. Алыш Мамиш оглы Касумов¹, Захид Иса оглы Джафаров²

Краткая аннотация: в настоящей статье рассматриваются вопросы самозащиты работниками своих трудовых прав в случае нарушения их работодателями. Показан вклад специалистов различных отраслей права в исследование проблем самозащиты, оказавших влияние на развитие данной правовой категории в трудовом праве. Проведен анализ определений самозащиты с учетом используемых способов охраны и защиты трудовых прав работников.

Annotation: this article considers self-protection of labor rights by the employees, in case such rights are infringed by their employers. The article denotes contribution of various legal experts to the analysis of problems related to self-protection of labor rights, which had a considerable impact on the development of this category of labor law. The article analyses definitions of self-protection, taking into account the methods of protecting labor rights of employees used in practice.

Ключевые слова: трудовое и гражданское право, работодатели, субъективные права работников, самозащита.

Key words: labor and civil law, employers, subjective rights of employees, self-protection

Самозащита трудовых прав работниками является качественно новой для трудового права Азербайджанской Республики формой защиты субъективных трудовых прав и законных интересов работников.

В настоящее время необходимость изучения проблемы самозащиты в трудовом праве настоятельно диктуется, на наш взгляд, тремя главными причинами. Первая обусловливается потребностями повседневного совершенствования трудового законодательства, что напрямую связано с актуальными закономерностями функционирования рынка, фундаментом которого является частная собственность, коренным образом изменившая общественные взаимосвязи непосредственных производителей и владельцев средств производства, наличием обширного рынка труда и некоторых других факторов нового общественного уклада. Ко второй причине относим законодательное закрепление в Трудовом кодексе РФ, некоторых других странах СНГ нового специального раздела, непосредственно посвященного защите трудовых прав работников, в том числе и их самозащите, чего не было и не могло быть в прежнем трудовом законодательстве советского периода. Третья важная причина состоит в том

что имеются определенного рода противоречия или по крайней мере несогласованность между Трудовым кодексом Азербайджанской Республики, принятым 1 февраля 1999 г. (далее – ТК АР), и принятым Гражданским кодексом АР (ГКАР от 28 декабря 1999 г.).

В ГК АР вопросы защиты и самозащиты прав граждан достаточно детально урегулированы, им посвящена специальная (вторая) глава, чего нельзя сказать о действующем ТК АР.

Специалисты в области теории трудового права “вплотную” приступили к исследованию проблем самозащиты с появлением этой правовой категории в трудовом законодательстве, имеющей высокую практическую значимость. И вполне естественно, что здесь возникли противоречивые суждения и трактовки.

Так, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова понятие самозащиты, с нашей точки зрения, толковали весьма широко. По их мнению, законодатель ошибочно не отнес к этому способу такие формы, как разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, ибо эти важнейшие формы всегда начинаются по инициативе работников³.

Представляется, что самое достоверное понятие дают А.Ф. Нуртдинова и Л.А. Чиканова⁴,

¹ Заведующий кафедрой трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета, доктор юридических наук, профессор (E-mail: kasumov-bsu@rambler.ru).

² Профессор кафедры трудового и экологического права юридического факультета того же университета, доктор юридических наук (E-mail: zahid safarov@rambler.ru).

³ См.: Гусов К. Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учеб. М., 2003. С. 384.

⁴ См.: Трудовое право России. Учеб. / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2004. С. 688–693.

а также Т.В. Иванкина⁵ – (далее рассмотрим их точки зрения).

Хотя вопрос о самозащите не является абсолютно новым для теории права, однако имеются все основания утверждать, что приоритет в разработке этой правовой категории принадлежит теории уголовного права.

Так, ученый-цивилист О.С. Иоффе отмечал, что гражданские права защищаются в определенном, законом установленном порядке: общем, специальном и исключительном. К общему порядку О.С. Иоффе относил судебную защиту, специальный порядок увязывал с административным способом защиты, а исключительный порядок ассоциировал с необходимой обороной и крайней необходимостью, когда в силу особых условий, при которых совершается посягательство на гражданские права, обеспечить их защиту в судебно-арбитражном или административном порядке невозможно⁶. О.С. Иоффе писал, что “действующее гражданско-правовое законодательство не определяет понятий “необходимая оборона” и “крайняя необходимость”. Однако в Гражданском кодексе ссылки на эти понятия имеются, с ними приходится сталкиваться также в судебной практике ... при выяснении их сущности суд может воспользоваться нормами уголовного законодательства, а цивилистическая теория – выводами, которые по поводу понятия необходимой обороны и крайней необходимости сделаны в науке уголовного права”⁷.

Хотя О.С. Иоффе термин “самозащита” не использует, однако по смыслу процитированного выше текста вполне ясно, что речь идет именно о самозащите гражданских прав.

В настоящее время категории “необходимая оборона” и “крайняя необходимость” как формы самозащиты получили всеобщее признание, в том числе и у специалистов по общей теории права⁸, уголовного (ст. 36 и 38 Уголовного кодекса АР), административного (ст. 18 и 19 Кодекса АР об административных проступках) и гражданского права (ст. 20 ГК АР).

В науке уголовного права под необходимой обороной обычно понимается правомерная защита от общественно опасного посягательства путем причинения вреда посягающему. Необходимая оборона является, по мысли ученых – специалистов по уголовному праву, самостоятельным субъективным правом гражданина. Особенностью защиты при необходимой обороне является ее активный характер⁹.

Термин “самозащита” нельзя отнести к совершенно новому правовому явлению в праве. Он применялся в цивилистике ранее: еще Д.И. Мейер писал о двух способах защиты гражданских прав – самозащиты и судебной защиты¹⁰.

Однако следует отметить, что самозащита в то время трактовалась весьма в узком, урезанном смысле и применялась только в силу чрезвычайных обстоятельств.

Толчком для разработки концепции самозащиты в теории гражданского права, вне всякого сомнения, послужили ст. 448 ГК РСФСР (“Вред, причиненный в состоянии необходимой обороны”) и ст. 449 ГК РСФСР (“Ответственность за вред, причиненный в состоянии крайней необходимости”) и соответствующие статьи ранее действовавшего ГК Азербайджанской ССР от 11 сентября 1964 г. (ст. 445 и 446).

Многие ученые-цивилисты к основным мерам самозащиты относили главным образом необходимую оборону и крайнюю необходимость.

Так, О.В. Красавчиков полагал, что для самозащиты характерным является то, что: а) она осуществляется против наличного посягательства на права и интересы управомоченного лица; б) обстановка (обстоятельства места и времени) исключает в настоящий момент возможность обращения за защитой к государственным и общественным органам; и) самозащита осуществляется прежде всего силами самого потерпевшего; к) самозащита не должна выходить за пределы положений, установленных законом¹¹.

Аналогичное понимание самозащиты находим и у других ученых-цивилистов. Так, в учебнике по гражданскому праву Ленинградского университета (1982 г.) самозащита относится

⁵ См.: Трудовое право России. Учеб. / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2004. С. 331–337.

⁶ См.: *Иоффе О.С.* Избр. труды. В 4-х т. Т. II. Советское гражданское право. СПб., 2004. С. 331–337.

⁷ Там же.

⁸ “Кроме защиты субъективного права с помощью органов государства, – пишет проф. Н.И. Матузов, – может иметь место также самозащита” (*Матузов Н.М.* Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов, 1972. С. 114).

⁹ См.: Уголовное право России. Учеб. для вузов. В 2-х т. Т. 1. Общая часть / Отв. ред. А.Н. Игнатов и Ю.А. Красиков. М., 1998. С. 276–297.

¹⁰ См.: *Мейер Д.И.* Русское гражданское право. В 2-х ч. По испр. и доп. 8-му изд. 1902. Изд. 3-е. М., 2003. С. 301.

¹¹ См.: Советское гражданское право. Учеб. В 2-х т. Т. 1 / Под ред. О.В. Красавчиков. М., 1968. С. 106.

к исключительному порядку, который может применяться в силу чрезвычайных обстоятельств¹².

Авторы комментария к ст. 1066 ГК РФ (“Причинение вреда в состоянии необходимой обороны”), хотя и неоднозначно, но соглашаются с тем, что необходимая оборона представляет собой один из способов самозащиты прав¹³.

Не вызывает сомнения, что и наш законодатель занимает аналогичную позицию. Так, в ст. 563 (“Необходимая оборона”) ГК АР сказано: “Необходимая оборона является такой самозащитой, которая необходима для подавления противоправного, реального нападения...”, а в ст. 564 (“Крайняя необходимость”) ГК АР установлено, что “действие, совершенное при самозащите в состоянии окончательной необходимости, соответствует праву, т.е. не противоречит праву, и в этом случае нанесенный ущерб не должен быть возмещен”.

Однако институт уголовного права, адаптированный применительно к гражданско-правовым отношениям, не мог решить всех проблем, связанных с их самозащитой, ибо предмет гражданского права и метод правового регулирования объективно требовали имманентно присущих природе данной отрасли способов и форм самозащиты, требовалась углубленная научная разработка вопросов форм защиты гражданских прав, в том числе и вопросов самозащиты. Такая теория была разработана В.П. Грибановым и воплощена в ГК РСФСР 1964 г., в ГК Азербайджанской ССР 1964 г., а специальные нормы о самозащите закреплены как в новом ГК АР, так и в новых российских кодексах – ГК РФ и ТК РФ.

В.П. Грибанов создал практически новую концепцию самозащиты в гражданском праве, считая, что правомочное лицо кроме мер необходимой обороны и крайней необходимости имеет право осуществлять иные активные действия превентивного характера (оперативные меры). Он сформулировал, на наш взгляд, весьма удачное, научное определение самозащиты, полагая, что “под самозащитой гражданских прав следует понимать совершение управомоченным лицом дозволенных законом действий фактического порядка, направленных на охрану его личных или имущественных прав и интересов”¹⁴.

Указав на то, что предусмотренные ГК РСФСР (ст. 448, 449) два способа самозащиты гражданских прав явно недостаточны, В.П. Грибанов, сделал принципиально важный вывод о том, что для собственника или лица, владеющего имуществом на иных основаниях, необходимы меры охраны имущества, и, хотя действующим гражданским законодательством они прямо не предусмотрены, эти меры косвенно могут быть выделены из ряда гражданско-правовых норм. В.П. Грибанов отмечал: “необходимо различать предпринимаемые управомоченным лицом для самозащиты своих прав меры превентивного характера и меры активного оборонительного характера, т.е. необходимую оборону и крайнюю необходимость”¹⁵.

Это был совершенно новый подход как для науки гражданского права, так и для юридической науки в целом, раскрывающий сущностные свойства и правовую природу самозащиты, определение которой с теми или иными модификациями вошло во многие учебники по гражданскому праву. При этом действия или меры фактического порядка, используемые для охраны прав граждан и юридических лиц, могут быть прямо предусмотрены законодательством и вытекать из обычно принятых в обществе мер такого рода.

Однако использование мер фактического порядка не должно выходить за границы или рамки, установленные законом.

Воспринятой оказалась и идея В.П. Грибанова о таком специфическом способе защиты гражданских прав, как меры оперативного воздействия на правонарушителя. “Под мерами оперативного воздействия понимаются такие юридические средства правоохранительного характера, которые применяются к нарушителю гражданских прав и обязанностей непосредственно управомоченным лицом как стороной в гражданском правоотношении без обращения за защитой права к компетентным государственным или общественным органам”¹⁶.

Меры оперативного воздействия достаточно многочисленны. В.С. Ем делит их на три основные группы: а) меры оперативного воздействия, связанные с исполнением обязанностей за счет должника; б) меры оперативного воздействия, связанные с обеспечением встречного удовлетворения; в) меры оперативного воздействия,

¹² См.: Советское гражданское право. Учеб. Ч. 1. Л., 1982. С. 192.

¹³ См.: Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Ч. II / Под ред. Т.Е. Абовой и А.Ю. Кабалкина. М., 2003. С. 892, 893.

¹⁴ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М., 2001. С. 117, 118.

¹⁵ Там же.

¹⁶ Гражданское право. Учеб. В 2-х т. Т. 1 / Под ред. Е.А. Суханова. М., 1993. С. 163, 164; Ем В.С. Гражданское право. Учеб. В 2-х т. Т. 1 / Отв. ред. Е.А. Суханов. М., 1998. С. 418.

связанные с отказом совершить определенные действия в интересах контрагента (меры отказного характера)¹⁷.

Так, согласно ст. 451 ГК АР (“Исполнение обязательства за счет должника”) при неисполнении должником обязательства по подготовке передачи имущества в собственность или пользование кредитора, или выполнение для него определенной работы, или оказание ему определенных услуг кредитор может... поручить исполнение обязательства... третьим лицам или исполнить его своими силами, или же требовать от должника возмещения понесенных расходов...”.

Меры оперативного воздействия второй группы можно продемонстрировать, например, ст. 468 ГК АР (“Понятие удержания и его основания”). В данной статье закреплено принципиально важное положение: “Кредитор, у которого находится вещь, подлежащая передаче должнику либо лицу, указанному должником, вправе в случае неисполнения должником в срок обязательства по оплате этой вещи или возмещению кредитору связанных с нею издержек и других убытков удерживать ее до тех пор, пока соответствующее обязательство не будет исполнено”.

К мерам оперативного воздействия третьей группы можно отнести односторонний отказ от нарушенного другой стороной договора – ст. 430 ГК АР (“Отказ от исполнения обязательства”); отказ от принятия ненадлежащего исполнения обязательства – ст. 447 ГК АР (“Неисполнение обязательства в двусторонних договорах”) и некоторые др.

Из определений самозащиты и мер оперативного воздействия видно, что между ними имеется определенное сходство: и самозащита, и меры оперативного воздействия осуществляются управомоченным лицом самостоятельно, без обращения в компетентные государственные органы, т. е. по существу носят односторонний характер. Тем самым определяется их оперативность, т. е. быстрота воздействия на лицо, совершившее правонарушение. Отличие мер оперативного воздействия от самозащиты состоит в том, что они применяются, когда обязанная сторона совершила правонарушение в отношении другой стороны, поэтому они являются мерами правоохранительными (юридическими), а не мерами фактического порядка, что имеет место при самозащите.

Однако, как полагают авторы одного из Комментариев к Гражданскому кодексу Российской Федерации, “меры оперативного воздействия близки к самозащите”¹⁸.

В научной литературе по гражданскому праву не случайно появилась точка зрения, согласно которой меры оперативного воздействия являются одной из правовых форм самозащиты, т. е. составляют единую, общую правовую категорию¹⁹. Так, А.П. Сергеев пишет: “К мерам самозащиты относятся действия лиц в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости и меры оперативных санкций, например отказ совершать определенные действия в отношении неисправного должника (отказ от оплаты, отказ от передачи вещи и т.п.)”²⁰.

По нашему мнению, имеются существенные различия между самозащитой и мерами оперативного воздействия. Так, сфера применения самозащиты – это так называемые абсолютные правоотношения, т. е. правоотношения, в которых управомоченному лицу противостоит неопределенный круг обязанных субъектов (правоотношения собственности и др.), в то время как в относительном правоотношении управомоченному лицу противостоит строго определенное тоже управомоченное лицо.

В теории трудового права не принято делить правоотношения на абсолютные и относительные трудовые правоотношения, в отличие от гражданско-правовых, которые могут возникать из деликтов (деликтная ответственность), всегда возникают из правомерных юридических фактов (договоров), что является весьма важным обстоятельством при выяснении природы и сущности самозащиты в трудовом праве.

Пожалуй, первое научное определение самозащиты в трудовом праве предложила проф. Т.В. Иванкина, основываясь на Конституции РФ и комплексном анализе норм, включенных в разд. XIII ТК РФ, и особенно гл. 59 ТК РФ (“Самозащита работниками трудовых прав”), а также значительного числа других норм ТК РФ. “Под самозащитой права, – полагает Т.В. Иванкина, – понимаются действия гражданина по защите своих

¹⁸ Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Ч. 1 / Отв. ред. О.Н. Садилов. М., 1995. С. 71.

¹⁹ См.: Басин Ю.Г. Основы гражданского законодательства о защите субъективных гражданских прав // Проблемы применения Основ гражданского законодательства и Основ гражданского судопроизводства СССР и союзных республик. Саратов, 1971. С. 36.

²⁰ Гражданское право. Учеб. В 2-х ч. Ч. 1 / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М., 1997. С. 270.

¹⁷ См.: Ем В.С. Указ. соч. С. 419, 420.

прав без обращения в органы, уполномоченные обеспечивать защиту прав граждан, и рассмотрения споров, связанных с их нарушением”²¹.

С нашей точки зрения, в приведенном определении указывается на основной (квалифицирующий) признак самозащиты в трудовом праве – совершение гражданином действий по защите своих прав без обращения в органы, уполномоченные обеспечивать защиту. Однако в определении нет ответа на более существенные вопросы: во-первых, какие именно действия должен и имеет право предпринимать работник в защиту своих нарушенных прав? Во-вторых, могут ли такие действия быть действиями фактического порядка или они должны носить юридический характер? В-третьих, допустимы ли такие известные уголовному и гражданскому праву фактические действия, как необходимая оборона, крайняя необходимость и другие фактические действия работников? Ответы на эти вопросы могли бы более обстоятельно раскрыть суть новой категории трудового права.

Правовая природа трудового правоотношения существенным образом отличается от гражданско-правовых отношений, также функционирующих в сфере частных отраслей права. Существенное отличие между ними состоит, в частности, в том, что работник в процессе труда находится под контролем работодателя, под действием его дисциплинарной власти и обязан выполнять его указания. Элемент зависимости, несамостоятельности, подчиненности является весьма серьезным признаком, разграничивающим правоотношения, поэтому субсидиарное применение норм гражданского права в сфере трудовых отношений должно учитывать свойственные им особенности.

При самозащите управомоченное лицо, т.е. работник, защищает себя исключительно собственными действиями. Ответ на вопрос, каковы же должны быть собственные действия работника, дает, как нам представляется, ст. 2 Конституции АР. Согласно ч. 1 названной нормы “каждый обладает правом защищать свои права и свободы не запрещенными законом способами и средствами”. Приведенное положение Конституции АР почти дословно воспроизведено в ГК АР, но, к сожалению, подобной нормы нет в ТК АР.

Согласно ст. 20 ГК АР “лица вправе осуществлять самозащиту гражданских прав, используя все способы, не запрещенные законом”. Поэтому работник, защищая нарушенное субъективное

право или свой законный интерес, вправе использовать любые способы и средства, в том числе и действия фактического порядка, прямо не предусмотренные трудовым законодательством.

Поэтому мы не разделяем точку зрения А.Ф. Нуртдиновой и Л.А. Чикановой о том, что право на конкретные формы самозащиты или право на конкретные действия, которые может использовать работник в целях самозащиты, должны быть ему предоставлены законом²². Думается, что данное мнение противоречит ст. 45 Конституции РФ, в которой записано, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Такое право работника закреплено и в ст. 21 ТК РФ. Однако российский законодатель, к сожалению, ограничился указанием лишь на одну форму самозащиты трудовых прав: такой формой является отказ от выполнения трудовых обязанностей (ст. 379 ТК РФ).

Нельзя согласиться с мнением А.Ф. Нуртдиновой и Л.А. Чикановой, которые утверждают, что самозащита трудовых прав возможна лишь при их “грубом нарушении”, которое было допущено со стороны работодателя. Но в самом законе, прежде всего в ст. 379 ТК РФ, о таком характере нарушения трудовых прав работника ничего не говорится. Если же согласиться с А.Ф. Нуртдиновой и Л.А. Чикановой, то право работников на самозащиту окажется неоправданно ограниченным²³.

Представляется, что российский законодатель обоснованно не стал перечислять все возможные в реальной практике случаи отказа работника от выполнения своих обязанностей и ограничился только двумя случаями: отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также когда выполнение работы непосредственно угрожает жизни или здоровью работника. Однако следует согласиться с точкой зрения В.Н. Толкуновой о том, что в ст. 379 ТК РФ указана лишь одна форма самозащиты – правомерный отказ от выполнения работы, и это верно²⁴.

²² См.: Трудовое право России. Учеб. / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2004. С. 689.

²³ См.: там же.

²⁴ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2007. С. 598.

Вместе с тем, как уже указывалось ранее, мы не разделяем мнение В.Н. Толкуновой о том, что “в комментируемой статье надо также указать и на такую форму, как обращение работника и (или) работников с индивидуальными и коллективными трудовыми спорами в соответствующие юрисдикционные органы для их разрешения и восстановления их нарушенных трудовых прав и удовлетворения законных интересов” (Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 599).

²¹ Трудовое право России. Учеб. / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 533.

Из ст. 26 Конституции АР и ст. 20 ГК АР, а также ст. 45 Конституции РФ и ст. 12 ГК РФ следует, что возможны все способы самозащиты, не запрещенные законом. Поэтому полагаем, что любого рода и вида фактические действия работника как своеобразная реакция на неправомерное поведение работодателя, его посягательства на субъективные права и законные интересы работника следует отнести к способам самозащиты. И совершенно по-иному рассматривается вопрос о правомерности или, напротив, неправомерности поведения работника. С этой частью определения самозащиты, сформулированного Т.В. Иванкиной, как “действия гражданина” необходимо согласиться²⁵. Но нельзя согласиться с определением самозащиты трудовых прав теми учеными, которые под самозащитой понимают отказ от выполнения трудовых обязанностей²⁶.

С учетом вышеизложенного самозащитой работниками своих трудовых прав необходимо считать, с нашей точки зрения, дозволенные законом действия фактического порядка, предпринимаемые работниками исключительно собственными силами в целях восстановления нарушенного работодателем субъективного права или законного интереса.

Фактические действия работника, как уже отмечалось, могут быть только правомерными, однако его действия могут выходить за пределы дозволенного законом, т.е. за пределы самозащиты, поскольку реакция его может быть весьма разнообразной и не вполне адекватной, например если работник неожиданно для работодателя самовольно покидает место работы, хорошо зная при этом, что его могут уволить с работы за прогул или лишит премиального вознаграждения, или привлечь к дисциплинарной ответственности. При таких действиях работника работодатель может осознать факт неправомерности своего поведения и исправить его. Но если даже работодатель не изменит своего решения, работник может обратиться за защитой в судебные органы, которые вполне могут признать поведение работника правомерным и восстановить его на прежней работе (в прежней должности) вопреки желанию работодателя.

Реакция работника на неправомерные действия работодателя может быть и вполне правомерной (законной), например, если он подает заявление о расторжении трудового договора

по собственному желанию (ст. 69 ТК АР). В ст. 80 ТК РФ (“Расторжение трудового договора по инициативе работника”) записано, что “в случае установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условия коллективного соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника”.

Нет нужды говорить о том, что приведенные выше примеры являются юридическими фактами иного порядка, чем те, что перечислены в ст. 379 ТК РФ, и другие возможные формы отказов, вытекающих из содержания ряда норм трудового законодательства. Не случайно в науке гражданского права к “своеобразным” способам защиты наряду с другими, закрепленным в ст. 12 ГК РФ, относят прекращение или изменение правоотношения. Расторжение трудового правоотношения в одностороннем порядке по инициативе работника практически является принудительным и часто весьма невыгодным для работодателя.

В ч. 2 ст. 20 ГК АР закреплен чрезвычайно важный принцип: “Способы самозащиты должны быть соразмерны нарушению гражданских прав и не выходить за пределы действий, необходимых для его пресечения”. Однако это отнюдь не означает, что действия защищающейся стороны во всех случаях должны быть правомерными. Авторы комментария к ст. 14 ГК РФ (“Самозащита гражданских прав”) указывают, что самозащита в гражданском праве близка к необходимой обороне и крайней необходимости. Применение данного способа самозащиты должно освобождать от ответственности за вред, причиненный лицу, нарушившему или нарушающему права и интересы защищающегося²⁷.

Итак, из сказанного можно сделать весьма важный вывод теоретического и практического плана: к самозащите трудовых прав как к новому правовому явлению в известной мере применимы те же положения, что и к правовым категориям “необходимая оборона” и “крайняя необходимость”.

Известен случай, когда работник, продававший товар на улице (на прилавке), узнав о том, что по распоряжению администрации торгового центра он переводится на работу на окраине города, возмущенный такими действиями администрации и, посчитав их несправедливыми, отказался выполнить

²⁵ См.: Трудовое право России. Учеб. / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. С. 533.

²⁶ См.: Трудовое право России. Учеб. / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. С. 689.

²⁷ См.: Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая / Под ред. Т.Е. Абовой и А.Ю. Кабалкина. С. 60.

распоряжение, не предупредил администрацию и самовольно покинул место работы, оставив без охраны товары. Товары были расхищены, торговому предприятию был нанесен значительный материальный ущерб.

Представляется, что приведенный пример демонстрирует факт превышения работником пределов самозащиты. Как и в случае превышения пределов необходимой обороны, работник должен нести ответственность по аналогии со ст. 36 УК АР и ст. 36 ГК АР. В ч. 3 ст. 563 ГК АР записано: “Если какое-либо лицо превысило пределы самозащиты в виновной форме или преднамеренно..., оно должно возместить нанесенный ущерб”.

Из вышеизложенного вытекает, что самозащита работниками трудовых прав предполагает не только правомерный отказ работника от выполнения своих трудовых обязанностей, но и другие действия фактического порядка.

В реальной жизни работник чаще всего не знает, соответствуют ли его меры самозащиты законодательству или он нарушает закон. Нередко работодатель грубо нарушает трудовое законодательство, условия коллективного или трудового договора, иногда злоупотребляет своими правами²⁸, творя произвол в отношении подчиненных ему работников. Поэтому узкая трактовка мер самозащиты только как правомерного отказа ограничивает возможности работника.

В науке гражданского права и в гражданском законодательстве вопрос по поводу необходимой обороны и крайней необходимости решен, причем однозначно: это – способы самозащиты гражданских прав. В новых ТК АР и ТК РФ впервые использованы категории “необходимая оборона” и “крайняя необходимость”. Так, в ст. 201 ТК АР и ст. 239 ТК РФ сказано, что необходимая оборона и крайняя необходимость исключают наступление материальной ответственности работника.

Думается, что в понятие самозащиты трудовых прав как категории трудового права кроме ее

основной формы – отказа работника от выполнения своих трудовых обязанностей должны быть включены и такие фактические действия, как необходимая оборона и крайняя необходимость. В то же время полностью отождествлять отказ от работы как действие фактического порядка и необходимую оборону (крайнюю необходимость) не следует, ибо это – разные средства самозащиты, хотя у них имеются и некоторые общие черты. Самозащита в узком смысле, т.е. исключая необходимую оборону (крайнюю необходимость), не должна выходить за пределы действий, необходимых для пресечения посягательства. Она должна быть соизмеримой ему по своим формам. Самозащите в целом и самозащите в трудовом праве в том числе свойственны дозволенность законом, осуществление против наличного посягательства, исполнение действий фактического порядка исключительно собственными силами. Если защищаемая сторона (работник) превышает допустимые законом пределы самозащиты, то такие действия становятся неправомерными, перерастают в правонарушения и влекут за собой соответствующий вид юридической ответственности. Как правильно пишет Т.Е. Абова, “факты превышения пределов самозащиты (так же как и необходимой обороны в уголовном праве) устанавливаются юрисдикционными органами, в частности по иску лица, против которого были применены меры самозащиты”²⁹.

Опираясь на проведенный нами анализ как уже известных в общей теории права определений самозащиты³⁰, так и определений, разработанных учеными-цивилями, а также на определения, предложенные теоретиками-трудовиками, полагаем, что к допускаемым мерам самозащиты трудовых прав относится ряд действий фактического порядка. К такого рода действиям прежде всего можно отнести правомерный (дозволенный трудовым законодательством) отказ работника от выполнения своих обязанностей. Правомерный или дозволенный законом отказ, судя по содержанию ст. 379 ТК РФ, приобретает статус обобщающей категории, и не случайно сделаны попытки на ее

²⁸ Как известно, термин “злоупотребление правом” в трудовом законодательстве никогда широко не использовался. Лишь иногда его можно было встретить в научной литературе. В какой-то степени, особенно ранее, применялся его известный аналог, так называемое “грубое нарушение трудовых прав работников”. В настоящее время, очевидно, есть необходимость ввести данное понятие в законодательство, поскольку имеется заметное различие между грубым нарушением трудовых прав работников и злоупотреблением правами, ему принадлежащими. Обзор различных точек зрения в отношении понятия “злоупотребление правом” см., например: *Малиновский А.Л.* Злоупотребление правом (Основы концепции). М., 2000. С. 4–28.

²⁹ Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Ч. первая / Под ред. Т.Е. Абовой и А.Ю. Кабалкина. С. 61.

³⁰ См., например, определение, предложенное А.В. Стремоуховым: “Самозащита прав – это предусмотренные законом действия фактического порядка и юридические средства, применяемые управомоченным лицом для принудительного пресечения посягательства на права или их восстановления в случае нарушения последних без обращения к компетентным органам” (*Стремоухов А.В.* Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы. СПб., 1996. С. 281).

основе сформулировать одно из первых в трудовом праве понятий самозащиты.

Так, по мнению А.Ф. Нуртдиновой, “самозащита — это отказ от выполнения трудовых обязанностей, когда он вызван грубым нарушением трудовых прав работника и имеет целью восстановление этих прав”³¹. К сожалению, А.Ф. Нуртдинова затем изменила свою позицию, сформулировав ее иначе: “Самозащита предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по осуществлению надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде”³².

Как уже отмечалось, такая конструкция самозащиты не соответствует уже общепризнанным концепциям как в общей теории права, так и в науке гражданского права и законодательстве. Нельзя согласиться с утверждением А.Ф. Нуртдиновой и о том, что самозащита в форме отказа работника выполнять свои обязанности предполагает некие активные действия с его стороны, скорее это — все же пассивная форма защиты, активная же форма самозащиты свойственна необходимой обороне и крайней необходимости, что также является общепризнанной точкой зрения.

Правомерный отказ работника от выполнения своих обязанностей закрепленный в качестве способа самозащиты, в ряде случаев прямо предусматривается в некоторых статьях ТК РФ, а в отдельных случаях, хотя прямо нормой и не предусмотрен, вытекает, однако, из ее смысла. Так, отказ от выполнения работы прямо предусмотрен в ст. 142 ТК РФ (“Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику”): “В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы”. Именно приостановку работы крупные ученые-трудовики квалифицировали как один из конкретных способов самозащиты работников в действующем ТК РФ³³.

Статья 236 ТК РФ установила материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Аналогичная норма имеется и в ст. 172 ТК АР.

Вместе с тем в ТК АР такая мера самозащиты, как отказ работника от работы (приостановление работы) в случае задержки выплаты заработной платы по вине работодателя, к сожалению, не предусмотрена. Таким образом, в данной норме речь идет лишь об ответственности работодателя, а именно: о материальной ответственности (ст. 195 ТК АР)³⁴.

Отказ работника от работы как способ самозащиты предусматривается многими статьями ТК РФ. Например, отказ от выполнения работы будет правомерным в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ). Правомерным будет и отказ работника от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором. В ТК РФ само понятие “отказ от работы” как мера самозащиты встречается не так часто, в отличие от ТК АР. Например, в ч. 2 ст. 230 ТК АР (“Гарантии работникам за вынужденный прогул или отказ от работы в связи с необеспечением неопасных условий труда”) говорится, что “работник может отказаться от выполнения трудовой функции в связи с необеспечением работодателем безопасных условий труда или созданием угрозы для жизни или объявить единолично забастовку в установленном порядке. В этом случае работник не несет какой-либо ответственности...”.

Исходя из контекста данной нормы, можно сказать, что наш законодатель проводит различия между отказом работника от выполнения трудовой функции и так называемой “единоличной” забастовкой. Подтверждают это и положения ч. 8 ст. 295 ТК АР: “В случае вынесения судом постановления о признании действий бастующего в одиночку работника незаконными и необоснованными работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 186 ТК АР, а в соответствии с пунктом “г” ст. 70 ТК АР может быть и уволен с работы”.

Вместе с тем отказ от выполнения работником своих трудовых функций как способ самозащиты наш законодатель использует в ТК АР, в отличие от ТК РФ, только один раз — в ч. 2 ст. 230. Поэтому

³¹ Трудовое право России. Учеб. / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. С. 689.

³² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. С. 987.

³³ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2002. С. 599, а также Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. С. 987.

³⁴ См.: Касумов А.М. Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской Республики. М., 2001. С. 248–252.

законодателю предстоит решать вопросы самозащиты. Так, если такой отказ работника носит продолжительный характер и основан на законе (является правомерным), то необходимо решить прежде всего вопрос о его материальной компенсации. И, хотя отказ работника от выполнения своих функций как способ самозащиты используется только в одной норме в ТК АР, это отнюдь не означает, что данный способ самозащиты не может быть использован работниками в других случаях нарушения их прав работодателями.

Анализируя нормы ТК АР, главным образом те, которые закрепляют за определенной категорией работников дополнительные правовые гарантии, можно сделать вывод, что отказ от работы как средство самозащиты будет правомерным, например, в ст. 60 (“Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя”); ст. 99 (“Сверхурочная работа”); ст. 100 (“Предельное количество сверхурочных работ”); ст. 227 (“Право работника на информацию о состоянии условий охраны труда”); ст. 242 (“Ограничение труда женщин на ночные, сверхурочные работы и на работу в выходные дни, а также в командировки”); ст. 250 (“Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет”) и др.

Во всех этих положениях ТК АР законодатель установил ряд норм-гарантий, которые фактически являются субъективными правами работника, и, следовательно, их правовая защита должна быть обеспечена государственной властью. Вместе с тем трудовое законодательство разрешает и самозащиту трудовых прав работников (работника), т.е. правомерный отказ таких лиц от выполнения своих трудовых функций.

Разрабатываемая нами концепция правомерного (основанного на законе) отказа работника от работы как своего рода реакция на противоправные действия работодателя, нарушившего субъективное право работника, т.е. как средство, способ самозащиты работника, должна быть обеспечена рядом как материальных, так и нематериальных гарантий. Если этого не произойдет, то самозащита как один из признанных в праве в целом способов правовой защиты не будет эффективной и потеряет свое практическое применение.

Самозащиту можно рассматривать и в качестве особой социальной санкции, которая должна вызывать у работодателя определенные морально-психологические переживания, морально-психологический дискомфорт. Всякое правонарушение независимо от степени тяжести должно оцениваться со стороны общества и государства как антисоциальное, негативное явление: оно одновременно и противоправно, и аморально, причиняя работнику моральный вред. К тому же работники и работодатель, постоянно контактируя, являются социальными партнерами.

Обобщая вышесказанное, считаем, что самозащита трудовых прав работника и интересов, охраняемых законом, охватывает несколько конкретных средств и способов: а) отказ от выполнения работы, опасной непосредственно для здоровья или жизни работника; б) долгосрочная задержка заработной платы, отказ от выполнения работы в случае незаконного перевода на другую работу; в) отказ от выполнения работы, не обусловленной в трудовом договоре; г) отказ от выполнения работы в иных случаях грубого нарушения работодателем действующих законов, в том числе нормативных положений партнерских актов.