

*Література*

1. Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 14. — Ст. 171.
2. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. — К.: Олан, 2006. — 381 с.
3. Янюк Г., Лесів В. Створення нових робочих місць: досвід європейських сусідів // Людина і праця. — 2005. — № 3. — С. 28–29.
4. Петрова Т. Державна політика зайнятості населення: проблеми та напрями актуалізації // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 5. — С. 3–12.

УДК 349.23

О. Є. Сонін

**САМОЗАХИСТ У СИСТЕМІ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

Проблема самозахисту трудових прав не є новою для вітчизняної правової науки. Науковці, особливо останнього часу, часто звертаються до неї як у зв'язку із дослідженням проблематики захисту трудових прав взагалі [1], так і у межах досліджень, які спеціально присвячені самозахисту [2].

Але дана проблема залишається актуальною з огляду на те, що відповідні наукові рекомендації, що їх було опрацьовано під час досліджень, про які йшлося вище, залишились поза увагою законодавця, а самі ці рекомендації не можна визнати такими, що повністю вирішують проблему самозахисту трудових прав. З урахуванням викладеного завданням, що ставиться автором цієї статті, є аналіз розуміння самозахисту трудових прав, що сформувалось у науці трудового права, та подальше дослідження цієї проблеми.

Є підстави стверджувати, що звернення уваги до категорії самозахисту трудових прав обумовлене усвідомленням науковцями недостатності правових приписів Кодексу законів про працю та інших актів законодавства, що встановлюють способи, в які можуть захищатись трудові права. На те, що в законодавстві про працю бракує чітких та таких, що відповідають потребам правозастосування, положень про способи захисту, увага зверталась багаторазово, зокрема і автором даної статті [3]. Тому була висловлена думка про необхідність звернення уваги на способи захисту цивільних прав, які визначені Цивільним кодексом України [1]. Ця думка була підтримана в науці трудового права.

Є цілком природним те, що, аналізуючи правові приписи, які містяться у гл. 3 «Захист цивільних прав та інтересів» Цивільного кодексу України, науковці — фахівці у галузі трудового права звернули увагу на положення ст. 19 ЦК, які формулюють право особи, чиї цивільні права порушені, на самозахист цих прав. Підстав для висновку про те, що законодавство про працю має встановлювати такий спосіб захисту права, є багато. Серед них головними є такі: 1) чинне законодавство про працю в окремих випадках і сьогодні визнає право учасників трудових правовідносин на самостійні дії, яке (право) визнається за відповідними суб'єктами на випадок порушення їх прав та з метою припинити таке порушення чи принаймні усунути його наслідки, які вже настали чи мо-

жуть настати; 2) специфіка трудових відносин зумовлює необхідність надання їх учасникам можливості вживати заходів, які дають змогу оперативню якщо не поновити порушене право повністю, то хоча б усунути на майбутнє шкідливі наслідки правопорушення.

З урахуванням викладеного всі, хто аналізував правову конструкцію самозахисту, висували пропозицію щодо включення до Кодексу законів про працю (проекту Трудового кодексу) загальних положень про право особи на самозахист належних їй трудових прав. На нашу думку, такі пропозиції, безумовно, мають визнаватись корисними та заслуговують на реалізацію.

Але водночас аналіз проблеми самозахисту трудових прав, що був здійснений в науці трудового права, не можна визнати завершеним, а відповідним науковим працям, що містять викладення результатів такого аналізу, притаманні певні і достатньо значні хиби, що мають бути враховані та подолані в майбутньому. На нашу думку, до кола недоліків у розумінні самозахисту трудових прав слід віднести відсутність обґрунтованої відповіді на питання про коло осіб, за якими має визнаватись право на самозахист; про місце самозахисту в системі способів захисту трудових прав, а отже, і про зміст права на самозахист та випадки (види правопорушень), коли застосування самозахисту є можливим і доцільним.

Щодо першого з наведених питань у науці трудового права традиційно дискусія не ведеться. Майже всі, хто так чи інакше зачіпають проблематику захисту трудових прав, одностайно ведуть мову про захист прав працівників [4]. Це є проявом більш широких за змістом проблем, що існують в теорії трудового права, адже останнього часу взагалі йдеться про формування в системі трудового права інституту захисту прав людини (при цьому людиною визнається лише працівник, що вважається само собою зрозумілим) [5].

Причини цієї одностайності збагнути можна. Вони полягають в тому, що впродовж десятиріч основним завданням трудового права визнається захист слабкої сторони трудових правовідносин — працівника. Не можна заперечувати ту обставину, що саме для досягнення цієї мети трудове право свого часу виокремилось в системі права. Але за будь-яких обставин не можна не помічати, що порівняно із ХІХ століттям суспільство істотно змінилось, відповідно змінились суспільні відносини. Врешті-решт, не можна ігнорувати ту обставину, що правовідносини, які виникають внаслідок правового врегулювання певних суспільних відносин, мають своїм змістом права обох сторін таких правовідносин і що всі ці права на випадок їх порушення мають бути захищені.

Тому пропозиції вважати трудове право таким, що має на меті захист лише однієї групи суб'єктів, на нашу думку, є тотожними запереченню як доцільності, так і самого факту існування цієї галузі права.

Зауважимо також, що і чинне законодавство не дає жодних підстав для тверджень, які аналізуються. Як цілком слушно зазначала свого часу Т. Г. Маркіна, роботодавець «рідше потребує... вимоги про примушення іншої сторони до виконання обов'язку», оскільки за ним визнається право на певні самостійні дії, які спрямовані на захист його порушених прав. На підтвердження цієї

думки Т. Г. Маркіна зазначає, що «згідно з... ст. 127 КЗпП власник... може здійснювати відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості...» [6, 54] (йдеться про повернення зайво виплачених (виданих) з різних підстав грошових сум та відшкодування матеріальної шкоди, розмір якої не перевищує середнього заробітку працівника).

Слід спеціально зазначити, що визнання за роботодавцями права на самозахист є поширеним навіть за умов чинного законодавства про працю. Інша справа, що законодавець уникає позначення певних правових можливостей роботодавця терміном «самозахист права». Тож питання про коло суб'єктів трудових правовідносин, за якими визнається право на самозахист, має вирішуватись в такий спосіб, що до них належать і працівники, і роботодавці.

Питання про місце самозахисту в системі способів захисту трудових прав має, на нашу думку, вирішуватись з урахуванням такого. Слід визнати помилкою думку про те, що самозахист трудових прав працівників є самостійним та самодостатнім способом захисту, застосування якого виключає необхідність застосування інших таких способів та повністю відновлює порушене право. Така думка набула значного поширення в науці. Так, В. В. Лазор зазначає, що за Трудовим кодексом РФ самозахист трудових прав є «засобом впливу на роботодавця у випадку порушенням їм законних прав трудящих», оскільки він допомагає запобігти негативним наслідкам порушень, яких припустився роботодавець [7, 235], і це зазначення відповідає змісту ст. 379 ТК РФ, відповідно до частини першої якої «з метою самозахисту трудових прав працівник... може відмовитися від виконання роботи...». Однак хоча В. В. Лазор розуміє самозахист трудових прав (працівників) саме як право на припинення роботи, яким зміст цього способу захисту і вичерпується, він вважає, що застосування самозахисту є достатнім для відновлення порушених трудових прав, адже «самозахист за своєю суттю є засобом вирішення трудових розбіжностей» [7, 237].

Більш правильною є позиція Т. Г. Маркіної, яка на відміну від В. В. Лазора вважає, що самозахист трудових прав працівників є способом «забезпечення їх (трудових прав. — *Авт.*) реалізації, а не способом захисту даних прав, як вони традиційно тлумачаться у цивільному та мають тлумачитися у трудовому праві» [6, 54]. Отже, самозахист є лише однією із цілого комплексу можливих дій, право на які закон визнає за працівником та які можуть бути вчинені на випадок порушення його трудових прав. Йдеться про те, що реалізація права на самозахист не поновлює порушені права працівника, оскільки працівник не має фактичної можливості самостійно усунути (припинити) порушення, якого припустився роботодавець. Реалізація права, про яке йдеться, має наслідком лише усунення найближчих наслідків правопорушення: працівник, який реалізував право на самозахист, більше не перебуває під впливом шкідливих виробничих факторів; не виконує роботу, про яку не було досягнуто домовленість під час укладення трудового договору, але відповідний розпорядчий акт роботодавця за таких умов зберігає свою чинність (чи залишається невирішеним питання про його чинність), що обумовлює необхідність звернення до суду з позовом про визнання права (права працівника не виконувати певну роботу; відсутність

права роботодавця вимагати її виконання) чи про оскарження відповідного акта. Треба також зазначити і те, що і саме застосування особою самозахисту на захист порушеного права може викликати заперечення з боку іншої сторони трудових правовідносин, що також тягне виникнення спору про право (його наявність чи відсутність). Тому поряд із самозахистом працівник завжди вимушений з метою повного захисту своїх порушених прав застосовувати інші способи захисту, передусім — судові (хоча залишається місце і для поновлення прав у позасудовому порядку через безпосередні переговори). Отже, право на самозахист не може визнаватись самостійним і самодостатнім способом захисту трудових прав працівника, а є лише засобом, який вживається до остаточного вирішення спору про правомірність дій роботодавця та усуває можливі наслідки такого порушення.

Деяко інша відповідь має бути дана на питання про місце самозахисту прав роботодавця в системі способів захисту його прав. На відміну від працівника роботодавець має і юридичні, і фактичні можливості своїми діями поновити свої права, що їх порушив працівник (див., напр., ст. 127 КЗпП). Тому стосовно роботодавця не можна заперечувати, що самозахист його права може бути залежно від характеру, змісту та наслідків порушення як самостійним, так і допоміжним способом захисту права. Але ж у більшості випадків розбіжності між учасниками трудових правовідносин виникають щодо наявності та змісту їх взаємних прав та обов'язків, що зазвичай виключає можливість усунення таких розбіжностей інакше, ніж у договірному чи судовому порядку. Тому і щодо роботодавця самозахист права слід визнати принаймні неосновним способом захисту права.

Питання про зміст права на самозахист у вітчизняній науці вирішується зазвичай шляхом відтворення положень ст. 352 ТК РФ: під правом на самозахист розуміють право працівника відмовитися від виконання певних розпоряджень роботодавця чи роботи взагалі [8, 10], якщо такі розпорядження передбачають виконання роботи за шкідливих чи небезпечних умов, або якщо має місце тривале прострочення виплати заробітної плати.

Констатуємо, що зміст права на самозахист на цей час обмежується правом на припинення роботи, окремі науковці пропонують його розширити. Так, М. М. Якименко звернув увагу на те, що в актах Міжнародної організації праці категорія самозахисту розуміється ширше і крім названих вище можливостей працівника включає також і право працівника на розірвання за власною ініціативою трудового договору у разі порушення роботодавцем трудового законодавства [2], та запропонував привести Кодекс законів про працю і проект Трудового кодексу у відповідність з актами МОП. З цієї пропозицією, хоча вона і відповідає актам МОП, погодитись важко.

Уявляється, що самозахист трудових прав не повинен мати своїм наслідком припинення правовідносин, в яких було порушене право. Метою самозахисту, як своєрідного оперативного заходу, є усунення наслідків порушення на час до остаточного вирішення розбіжностей між сторонами трудового договору, до відновлення порушеного права. Після застосування самозахисту та інших спо-

собів захисту трудових прав фактичні відносини сторін набувають ознаки відповідності закону та продовжують існувати. Розірвання трудового договору, в принципі, також усуває можливість роботодавця надалі порушувати права працівника. Але воно водночас припиняє правовідносини, що існували між працівником та роботодавцем, унеможливорює подальшу реалізацію працівником права на працю в межах даних конкретних правовідносин.

З урахуванням викладеного, на нашу думку, при доопрацюванні проекту Трудового кодексу не варто йти шляхом включення до змісту категорії самозахисту трудових прав права працівника на розірвання за власною ініціативою трудового договору у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, хоч це право і має бути збережене за працівником.

Така ж кваліфікація має бути дана праву роботодавця на розірвання трудового договору з участю працівника — це право не може визнаватись видом самозахисту трудових прав роботодавця.

На відміну від розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зміст права на відсторонення за певних умов працівників від роботи, яке визнається за роботодавцем, ст. 46 КЗпП, дає підстави визнавати таке право окремим випадком самозахисту трудових прав роботодавця, адже внаслідок відсторонення працівника від роботи усувається можливість порушення працівником прав роботодавців на час, поки працівник перебуває у стані, який перешкоджає нормальному виконанню ним трудових обов'язків (стан сп'яніння, в разі непроходження медичного огляду чи профілактичного щеплення тощо).

На нашу думку, подальше розширення змісту права на самозахист (кола самостійних вчинків, які є можливими з метою захисту права) є недоцільним з огляду на специфіку трудових правовідносин.

Щодо підстав виникнення права на самозахист трудових прав у науці трудового права також немає єдиної думки. Деякі автори з метою розширити ці межі пропонують встановити загальні правила, які б надавали працівникові право відмовитися від виконання будь-яких розпоряджень роботодавця, що не відповідають законодавству або трудовому договору. Так, О. М. Ярошенко наводить приклад з судової практики, яка за відсутності встановлених законом загальних правил, що виключають юридичну відповідальність працівників у разі їх відмови від виконання протиправних розпоряджень роботодавців, вимушена «за аналогією з кримінальним правом» долати цю прогалину й кваліфікувати таку відмову як обставину, що виключає юридичну відповідальність» [9, 317]. Ці автори вважають, що визнання за працівниками права на самозахист за таких обставин є виправданим. Такі пропозиції, в принципі, є доцільними і заслуговують на підтримку.

Однак окремі автори пропонують ще більше розширити підстави виникнення права на самозахист. Так, дещо несподівано, з огляду на тему її дисертації, до проблеми змісту права на самозахист звернулася Я. В. Сімутіна, яка запропонувала «передбачити в новому Трудовому кодексі України механізм самозахисту права працівників на своєчасну виплату заробітної плати, що полягає у призупиненні роботи працівниками в разі затримки виплати заробітної плати

з наступного дня після дня виплати заробітної плати» [10, 5]. Ця авторка виявилась ще радикальнішою, ніж російський законодавець, який право, про яке йдеться, визнає за працівниками в разі затримки виплати заробітної плати більш ніж на 15 календарних днів.

Але ж наведені пропозиції Я. В. Сімутіної не враховують місце самозахисту в системі способів захисту трудових прав, про яке йшлося вище. Питання про підстави виникнення права на самозахист має вирішуватись з урахуванням викладеного вище розуміння самозахисту як певних заходів оперативного впливу на правопорушника.

З огляду на те, що самозахист застосовується зазвичай поряд з судовим захистом трудових прав, право на самозахист шляхом припинення роботи (виконання доручень роботодавця) має визнаватись за працівником лише тоді, коли невжиття цих заходів тягне подальше порушення його права, а реалізація цього права усуває принаймні наслідки порушення.

З огляду на викладене, визнання права на самозахист шляхом припинення роботи в разі порушення права на оплату праці не може визнаватись таким, що сприяє відновленню прав працівника або усуває наслідки порушення. Оскільки питання про покладення на роботодавця відповідного обов'язку буде вирішуватись в судовому порядку, припинення працівником роботи в жодний спосіб не може поліпшити його становище: воно не примусить роботодавця сплатити працівникові відповідні суми, але позбавить працівника права на заробітну плату за час, впродовж якого він не працював. Оплачувати ж відповідний період за правилами про оплату вимушеного прогулу чи простою не з вини працівника, на нашу думку, підстав немає, адже працівник має ефективний спосіб захисту своїх прав (шляхом звернення до суду з відповідним позовом), застосування якого не заважає виконанню трудових обов'язків.

Отже, право на самозахист трудових прав має визнаватись за всіма учасниками індивідуальних трудових правовідносин. Цей спосіб захисту є зазвичай допоміжним, застосовується поряд з іншими способами захисту та має на меті переважно усунути вірогідні негативні наслідки правопорушення на період до остаточного вирішення розбіжностей (відновлення порушеного права). Зміст цього права полягає у визнанні за особою права припинити виконання роботи (щодо працівників) або у відстороненні працівника від роботи чи вчиненні передбачених ст. 127 КЗпП дій (щодо роботодавців). Підставами виникнення права працівника на самозахист мають визнаватись такі правопорушення, внаслідок яких працівник вимушений виконувати обов'язки, які не передбачені трудовим договором чи законодавством про працю, або в умовах, що не відповідають трудовому договору чи законодавству про працю. Підставою права роботодавця на самозахист є дії працівника, що можуть потягти виникнення на боці роботодавця матеріальної чи нематеріальної шкоди, або стан працівника, який дає підстави очікувати від нього вчинення таких дій (сп'яніння, ухилення від проходження медичних оглядів чи щеплень, незадовільний рівень знань з питань охорони праці чи протипожежної безпеки).

Подальше наукове осмислення проблеми самозахисту трудових прав пра-

цівників і роботодавців має полягати у суцільному дослідженні всього спектра ситуацій, за яких сторонам трудового договору надається чи слід надати право на здійснення односторонніх дій на захист їх порушених прав.

### Література

1. Жерпаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці // Актуальні проблеми держави і права. — 2005. — Вип. 25. — С. 329–335.
2. Якименко М. М. Самозахист трудових прав як міжнародний стандарт та його реалізація в законодавстві України // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудо-вих відносинах: Матеріали наук.-практ. конф. — Суми, 2005. — С. 113–116.
3. Сопін О. Є. Система способів захисту прав працівників в разі незаконного звільнення з роботи // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Сер. Юридические науки. — 2006. — Т. 19, № 3. — С. 143–147.
4. Ветухова І. А. До питання захисту трудових прав найманих працівників // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудо-вих відносинах: Матеріали наук.-практ. конф. — Суми, 2005. — С. 15–19.
5. Жерпаков В. В. Теоретичні засади формування інституту захисту прав людини в сфері праці // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудо-вих відносинах: Матері-али наук.-практ. конф. — Суми, 2005. — С. 19–26.
6. Маркіна Т. Г. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю // Право України. — 2002. — № 2. — С. 53–57.
7. Лазор В. В. Правовая регламентация самозащиты трудовых прав работника // Держава і право: 36 наук. пр. — К., 2005. — Вип. 32. — С. 234–238.
8. Венедиктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудо-вих відносинах: Матеріали наук.-практ. конф. — Суми, 2005. — С. 8–12.
9. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Моно-графія. — Х.: Видавець СПД ФО Вапшарчук П. М., 2006. — 456 с.
10. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми). Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / ІЮАУ ім. Я. Мудрого — Х., 2007. — 20 с.

УДК 349.3(477)

*Л. І. Харитонова*

### СУДОВА ПРАКТИКА ЯК ДЖЕРЕЛО ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Стосовно законодавства про соціальне забезпечення взагалі та пенсійне зокрема слід зазначити, що деякий час (до прийняття актів національного законодавства) не підлягали розгляду в судах справи по спорах, які виникали при застосуванні його щодо призначення будь-яких соціальних виплат. Тому практично ці питання у науці не виникали та не розроблялись.

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. З огляду на це положення у систему національного законодавства у сфері соціального захисту входять такі ратифіковані Україною міжнародні правові акти: Міжнародні пакти ООН 1966 р. про права