

УДК 349.227

**ЕРОХИНА Татьяна Вячеславовна**

*Заң ғылымдарының кандидаты, доцент, Саратов мемлекеттік заң академиясы еңбек құқығы кафедрасының доценті*

### **РЕСЕЙ ФЕДЕРАЦИЯСЫНДАҒЫ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДЫҢ ЖЕКЕЛЕГЕН ӘДІСТЕРІНІҢ ТИІМДІЛІГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

**Аннотация.** Мақалада қызметкердің еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғау, тараптардың келісімі бойынша және өз қалауы бойынша еңбек шартын бұзу құқығы туралы еңбек заңнамасы мен сот практикасының ережелеріне жұмыс берушінің бұл туралы ескертуінің екі апталық мерзімі аяқталғанға дейін талдау жасалады. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғауды қолдану проблемаларына, қызметкердің бастамасы бойынша мерзімінен бұрын жұмыстан шығаруға негіз болатын себептердің заңды тізбесінің болмауына, сондай-ақ тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын тоқтату тәртібін құқықтық реттеудің жеткіліксіздігіне назар аударылады. Зерттеу нәтижелері бойынша белгіленген мәселелерді нормативтік шешудің нұсқалары ұсынылды.

**Түйін сөздер:** еңбек заңнамасы; қорғау тәсілдерінің тиімділігі; еңбек құқықтары; еңбек құқықтарын қорғау; еңбек құқықтарын қорғау тәсілдері; өзін-өзі қорғау; сот арқылы қорғау; жұмысты тоқтата тұру.

**ЕРОХИНА Татьяна Вячеславовна**

*Кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права, Саратовская государственная юридическая академия*

### **ВОПРОСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ СПОСОБОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Аннотация.** В статье проводится анализ положений трудового законодательства и судебной практики о праве работника на самозащиту трудовых прав, на расторжение трудового договора по соглашению сторон и по собственному желанию до истечения двухнедельного срока предупреждения об этом работодателя. Обращается внимание на проблемы применения самозащиты работниками трудовых прав, на отсутствие легального перечня причин, служащих основанием для досрочного увольнения по инициативе работника, а также на недостаточность правового регулирования порядка прекращения трудового договора по соглашению сторон. По итогам исследования предложены варианты нормативного решения обозначенных проблем.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство; эффективность способов защиты; трудовые права; защита трудовых прав; способы защиты трудовых прав; самозащита; судебная защита; приостановление работы.

**EROKHINA Tatyana Vyacheslavovna***Candidate of Legal Sciences, Associate Professor Associate Professor of the Department of Labor Law Saratov State Law Academy*

## ISSUES OF THE EFFECTIVENESS OF CERTAIN WAYS OF PROTECTING LABOR RIGHTS IN THE RUSSIAN FEDERATION

**Annotation.** *The article analyzes the provisions of labor legislation and judicial practice concerning the employee's right to self-defense of labor rights, to terminate an employment contract by agreement of the parties and at his own request before the expiration of a two-week warning period to the employer. Attention is drawn to the problems of self-defense of labor rights by employees, the lack of a legal list of reasons serving as the basis for early dismissal at the initiative of the employee, as well as the insufficiency of legal regulation of the procedure for terminating an employment contract by agreement of the parties. Based on the results of the study, options for regulatory solutions to the identified problems were proposed.*

**Keywords:** *labor legislation; effectiveness of protection methods; labor rights; protection of labor rights; ways to protect labor rights; self-defense; judicial protection; suspension of work.*

### Введение

Надлежащая реализация гражданами права на труд, его защита и охрана имеют большое значение для укрепления законности и стабильности трудовых правоотношений [1, 44 с.]. Трудовое законодательство современной России предусматривает достаточно разнообразные способы для защиты трудовых прав граждан. Трудовой кодекс РФ не отдает предпочтения какому-либо правозащитному способу, не устанавливает приоритет одного способа перед другим, не содержит условия об обязательности досудебного урегулирования конфликтов, предоставляя гражданам свободу выбора любого доступного им варианта для защиты своих прав. Особый интерес среди способов защиты прав работников представляют самозащита и обращение в суд. При этом эффективность их применения не всегда достигает своей цели, в том числе по причине несовершенства правового регулирования как самого

правозащитного механизма, так и отношений, в рамках которых возникает потребность восстановления нарушенных прав.

Цель настоящей работы состоит в установлении правовой природы самозащиты как основного способа защиты трудовых прав работников системы здравоохранения, выявлении проблем его применения и поиске путей решения. Задачами исследования является проведение анализа нормативных положений и судебной практики по вопросам применения медицинскими работниками отдельных способов самозащиты трудовых прав, в том числе в связи с задержкой выплаты заработной платы, а также выработка на его основе предложения по оптимизации существующего правового регулирования по вопросам защиты трудовых прав.

### Материалы и методы

Методологическую основу исследования составили закономерности ди-

алектического материализма, а также совокупность общих и специальных методов познания.

В качестве общенаучных методов применялись анализ и синтез, индукция и дедукция, конкретизация, абстрагирование, системный, субстратный и структурный подходы. Среди частнонаучных методов были использованы сравнительно-правовой, формально-юридический, логический методы, а также описание и анализ документов.

### **Результаты и обсуждение**

Права и свободы в сфере труда, будучи частью основных прав и свобод человека, провозглашенных основным законом России в качестве высшей ценности, подлежат государственной защите. Более того, российская Конституция вменяет государству обязанность по защите прав и свобод человека и гражданина (ст. 2 Конституции РФ) [2].

Защита прав и свобод сторон трудового договора провозглашена в качестве цели трудового законодательства (ст.1 ТК РФ), а ключевые принципы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права, признают осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей; обеспечение права каждого на государственную, в том числе судебную защиту его трудовых прав и свобод; осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст.2 ТК РФ) [3]. Предусмотренность обозначенных положений в национальном трудовом законодательстве

обусловлена позицией Международной организации труда. Последняя, «считая, что защита работников является стержнем мандата Международной организации труда и соответствует принципам, заложенным в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также в Программе достойного труда», приняла рекомендации для государств-участников для разработки и применения национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения [4].

Следуя названным нормам, российское трудовое законодательство располагает целым рядом правозащитных механизмов, направленных на соблюдение и обеспечение трудовых прав и свобод. В их числе следует выделить специфические, законодательно установленные, свойственные лишь отрасли трудового права, способы защиты прав и свобод участников трудовых правоотношений. В частности, статья 352 ТК РФ к основным способам защиты трудовых прав и свобод относит самозащиту работниками трудовых прав, профсоюзную защиту трудовых прав и законных интересов работников, федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и судебную защиту.

Из названных способов защиты трудовых прав особого внимания заслуживают самозащита, как самый простой в применении, но при этом непопулярный и малоизученный правозащитный инструмент, и судебная защита, как наиболее распространенный, универсальный, эффективный, пользующийся высоким доверием граждан способ защиты.

Несмотря на столь полярные характеристики, оба способа защиты трудовых прав и свобод отнесены законодателем к основным, и являются в равной степени эффективными. Кроме того, защита трудовых прав как первым, так и вторым способом имеет свои несовершенства правоприменительного характера. Поэтому ни судебная защита, ни самозащита не могут гарантировать ни одной стороне трудового договора достижение желаемого результата.

Дело в том, что самой распространенной причиной неудач при применении рассматриваемых способов защиты трудовых прав является неверное толкование и, как следствие, неправильное применение тех или иных норм трудового законодательства. Однако нередко неудачи правозащитного толка обусловлены также несовершенством правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Именно о них пойдет речь далее в настоящей работе.

Рассматривая проблемы применения самозащиты работником трудовых прав следует обратить внимание на тот факт, что данный способ имеет ограниченный перечень оснований его применения. В частности, право на самозащиту возникает при наступлении следующих обстоятельств: требование выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (ч.1 ст. 379 ТК РФ); задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ч.2 ст. 142 ТК РФ); непосредственная угроза жизни и здоровью работника (ст. 219, ч.1 ст. 379 ТК РФ).

Особого внимания заслуживает вопрос о формах самозащиты работников.

Часть 1 ст. 379 ТК РФ называет лишь одну форму самозащиты трудовых прав – отказ от выполнения работы. Вместе с тем, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Кодекс предоставляет работнику право приостановить работу (ч.2 ст. 142 ТК РФ). Учитывая, что названная норма относится к иным случаям, при которых работник имеет право отказаться от выполнения работы в целях самозащиты трудовых прав (ч.2 ст. 379 ТК РФ), приостановление работы также следует отнести к формам самозащиты. Причем рассматривать его можно как самостоятельную форму самозащиты, и как разновидность отказа от работы. Таким образом, Трудовой кодекс РФ в качестве форм самозащиты предусматривает право работника на отказ от работы и приостановление работы [5, 102 с.]. Более того, приостановление работы по указанному в ст.142 ТК РФ основанию можно отнести к «новой юридической конструкции - приостановлению трудового договора», предусмотренной ст. 351.7 ТК РФ [6, 5 с.].

Примечательно, что такая форма самозащиты как приостановление работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней является недоступной для отдельных категорий работников и в условиях, предусмотренных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ. При этом, по мнению Конституционного Суда РФ, «запрет использовать приостановку работы в порядке самозащиты права данных работников на своевременную и полную выплату заработной платы не может расцениваться как их дискриминация» [7].

Практика использования самозащиты позволяет сформулировать ряд проблем, вызванных несовершенством нормативно-правовой базы, регламентирующей данный способ защиты трудовых прав. Поскольку наиболее востребованной и дискуссионной формой самозащиты считается приостановление работы в связи с задержкой оплаты труда, остановимся на проблемных аспектах ее использования.

Прежде всего, обозначим проблемы, обусловленные правовой неопределенностью момента прекращения приостановления работы. Трудовой кодекс содержит лишь общие положения, относительно порядка прекращения приостановления работы, что представляется крайне недостаточным (ч.5 ст. 142 ТК РФ). Отсутствие должной правовой регламентации порядка прекращения приостановления работы зачастую приводит к неправильному толкованию и пониманию соответствующих норм, злоупотреблениям со стороны как работника, так и работодателя. В результате, неисполнение обязанности приступить к работе, в силу названных причин, может грозить работнику увольнением за прогул.

В частности, на практике имеют место случаи частичного погашения задолженности по оплате труда с уведомлением об этом работника. При этом из содержания ст. 142 ТК РФ не вполне ясно, связана ли обязанность возобновления работы с фактом получения соответствующего уведомления или с фактом выплаты долга? Достаточной ли для возобновления работы будет частичная выплата задолженности или погасить ее

работодатель должен в полном объеме? В силу обозначенной правовой неопределенности работники, получив уведомление о произведенной оплате труда в части, вполне резонно ожидая полной оплаты долга, работу не возобновляют, за что подвергаются увольнению за прогул. Некоторые судебные решения в таких случаях поддерживают работодателя. Однако вышестоящие судебные решения, принимая сторону работника, отмечают, что период приостановления работы длится до полного погашения задолженности. Выплата ее части не прерывает этот период и не является основанием для возобновления работы работником [8].

Также заслуживает внимания проблема несоблюдения работодателем требования ч.5 ст.142 ТК РФ о направлении работнику уведомления о погашении задолженности по зарплате. Работодатели зачастую просто перечисляют работнику сумму долга по зарплате на банковскую карту, но не уведомляют его об этом. В результате, ожидавший уведомление от работодателя работник не возобновляет работу, и его увольняют за прогул. Такое увольнение суды признают правомерным, поскольку задолженность была фактически выплачена, соответственно дополнительного уведомления с указанием даты выплаты, в данном случае не требовалось [9]. Следовательно, в данном случае значение имеет именно факт погашения задолженности, а не уведомление о нем.

Таким образом, можно согласиться с А.Е. Цукаревым в том, что указанные проблемы приводят к редкому применению и низкой эффективности норм

главы 59 ТК РФ, поскольку воспользоваться правом на самозащиту работник не может без рисков для себя [10, 167 с.].

Судебная защита трудовых прав и свобод, в свою очередь, также имеет ряд проблемных аспектов, обусловленных несовершенством правового регулирования трудовых отношений. Рассмотрим их на примере положений Трудового кодекса о прекращении трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.

Например, эффективность судебной защиты права на прекращение трудовых отношений по инициативе работника снижается в связи с отсутствием нормативно установленного перечня чрезвычайных обстоятельств в целях прекращения трудового договора до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении, в срок, указанный в заявлении работника (далее – досрочное увольнение). Напомним, что ч.3 ст.80 ТК РФ допускает досрочное увольнение работника только в случаях, обусловленных невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем трудового законодательства и другие случаи). Открытый перечень обстоятельств, обуславливающих невозможность продолжения работником работы, а также буквальное толкование ч.3 ст. 80 ТК РФ и п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 свидетельствуют о том, что «уважительные причины, в

силу которых работник не может продолжать работу» носят оценочный характер. Следовательно, уважительность тех или иных причин определяется работодателем самостоятельно, а их перечень формируется под влиянием правоприменительной, в том числе судебной практики. При таком подходе, в условиях отсутствия нормативно установленного перечня оснований для досрочного увольнения, складывается весьма противоречивая судебная практика, когда одни и те же жизненные обстоятельства в одних случаях признаются уважительными в целях применения ч.3 ст.80 ТК РФ, а в других – нет<sup>1</sup>.

Таким образом, существующее нормативное регулирование, толкования Верховного Суда Российской Федерации, разнообразная и противоречивая судебная практика не могут обеспечить эффективное использование ч. 3 ст. 80 ТК РФ. Эта проблема требует осмысления и принятия новых правовых решений, позволяющих внести коррективы в сложившуюся ситуацию [11, 33 с.].

На результативность судебной защиты трудовых прав при прекращении трудового договора по соглашению сторон оказывает влияние недостаточность представленного в ст. 78 ТК РФ правового регулирования указанного вопроса. Так, из содержания анализируемой нормы не явствует вид документа, которым стороны могут выразить свою волю о прекращении трудовых отношений. Нет понимания о том, нужно ли составлять соглашение в виде отдельного докумен-

<sup>1</sup> См.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 16 апреля 2013 г. по делу № 33-3137-13 // Интернет-версия системы ГАРАНТ. URL: <https://demo.garant.ru/#/document/109108335/paragraph/54:22> / (дата обращения: 29.11.2023); Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17 апреля 2012 г. № 33-4087/2012 // Интернет-версия системы ГАРАНТ. URL: <https://demo.garant.ru/#/document/35196903/paragraph/1:21> / (дата обращения: 29.11.2023).

та или достаточно одного заявления работника с последующим согласованием его с работодателем, либо допускается устная договоренность между сторонами договора? Отсутствуют и четкие нормативные правила заключения соглашения о прекращении трудового договора. Ввиду правовой неопределенности в оформлении увольнения по соглашению сторон работодатель допускает нарушение трудовых прав работников, защита которых впоследствии осуществляется в судебном порядке. Например, работодателем фактически принимались решения о прекращении трудовых отношений в одностороннем порядке, без составления соглашения, без согласия работника, без учета его мнения и желания<sup>2</sup>, в то время, когда увольнение на основании ст. 78 ТК РФ зависит от взаимного волеизъявления сторон, и вне договоренности между работником и работодателем производиться не может.

### **Заключение**

Таким образом, проведенный анализ трудового законодательства, регламентирующего способы защиты прав работников, а также практики его применения на конкретных примерах позволил сформулировать следующие предложения, направленные на оптимизацию правового регулирования рассмотренных способов защиты трудовых прав.

В частности, преодолеть сложности, возникающие при использовании работниками института самозащиты в случае задержки выплаты заработной платы, возможно посредством конкретизации

механизма его применения. В этой связи предлагается изменить ч.5 ст. 142 ТК РФ, изложив ее в следующей редакции: «Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после фактической выплаты задержанной заработной платы в полном объеме, либо после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в полном объеме в день выхода работника на работу». Представляется, что данная формулировка, исключая неоднозначное и (или) ошибочное толкование норм ст. 142 ТК, позволит минимизировать риск увольнения работника, воспользовавшегося правом на самозащиту.

Повышению эффективности судебной защиты права на прекращение трудовых отношений по инициативе работника может способствовать нормативное установление перечня чрезвычайных обстоятельств, в силу которых работник обретает правом уволиться в удобный для него срок, до окончания двухнедельного периода предупреждения об увольнении.

В части совершенствования порядка оформления увольнения по соглашению сторон предлагается установить четкие и подробные правила прекращения трудового договора по соглашению сторон на законодательном уровне. При этом следует указать конкретный документ, которым будет фиксироваться желание обо-

2 Определение Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 № 45-В10-7. Документ опубликован не был. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 23 мая 2011. Документ опубликован не был. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Верховный суд Республики Карелия «Судебная практика по гражданским делам за II полугодие 2006 года» // Бюллетень Верховного Суда Республики Карелия. 2007. № 1(16).

их участников трудовых отношений на их прекращение, а также предусмотреть письменную его форму. Подобное регулирование будет способствовать соблюдению и защите трудовых прав граждан. Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что защита трудовых прав, независимо от избранного способа, не может быть эффективной без должной нормативной оптимизации подлежащих применению положений трудового законодательства.

### **Список использованных источников:**

1. Ковалева Е.А. Защита и охрана трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 44 - 47.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020; 06.10.2022.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // СЗРФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> - 06.04.2024.
4. Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. Ерохина Т.В. Самозащита трудовых прав как элемент профессионального и карьерного развития медицинских работников // Эффективный менеджмент здравоохранения: стратегии инноваций: Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. Редколлегия: А.С. Федонников [и др.]. Саратов, 2022. С. 100-104.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 2-5.
7. Определение Конституционного Суда РФ от 02 марта 2006 № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2006. № 4.
8. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20 марта 2018 по делу № 33-2117/2018 // СПС «Консультант Плюс».
9. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 29 сентября 2015 по делу № 33-4012/2015 // СПС «Консультант Плюс».
10. Цукарев А.Е. Актуальные проблемы самозащиты трудовых прав / А.Е. Цукарев // Контентус. – 2020. – № 5. – С. 159-169.