

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.109.32

М. І. Іншин

доктор юридичних наук, Заслужений юрист України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
кафедра трудового, земельного і екологічного права, професор кафедри
вул. Володимирська, 60, Київ, 01601, Україна

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

Стаття присвячена визначенню особливостей реалізації права на самозахист трудових прав такої особливої категорії працівників, як державні службовці. З'ясовано сутність самозахисту трудових прав. Зроблено висновок про те, що державні службовці наділені правом на самозахист трудових прав на загальних підставах, але його реалізація підпадає під певні обмеження.

Ключові слова: самозахист, трудові права, державні службовці.

Прийняття нового ТК України привертає увагу науковців, фахівців, громадян останні 10 років: здійснюється постійний аналіз положень різних редакцій, висувуються пропозиції щодо вдосконалення його норм, відбуваються народні обговорення. Цей процес є цілком закономірним, оскільки прийняття даного нормативно-правового акта — є вкрай важливим кроком у подальшому розвитку України як демократичної, правової та соціальної держави. Саме від того, наскільки в державі можна захистити основні трудові права працівника, залежить рівень її «соціальності», її гуманістичної спрямованості, де людина дійсно є найвищою цінністю. Зважаючи на викладене, актуальним питанням у сучасних умовах реформування трудового права та трудового законодавства постає належна регламентація способів захисту трудових прав у новому ТК України. Отже, метою проведення даного дослідження є визначення особливостей здійснення самозахисту працівниками, зокрема такою категорією як державні службовці. Задля досягнення поставленої мети передбачається визначити сутність та правову природу самозахисту, встановити його ознаки, проаналізувати, чи наділені правом на самозахист трудових прав державні службовці як особлива категорія працівників, а також з'ясувати особливості реалізації права на самозахист такими працівниками.

Формам та способам захисту трудових прав в національній доктрині трудового права, а також за радянських часів було приділено чимало уваги такими дослідниками, як Г. П. Ареф'єв, С. Я. Вавженчук, П. А. Бущенко, Т. І. Маркіна, В. М. Скобелкін, Г. І. Чанишева, М. С. Шакарян та інші. На дисертаційному рівні в сучасних умовах це питання було вивчене І. В. Лагутіною. Так, І. В. Лагутіна пропонує розглядати такі види захисту трудових прав: індивідуальний захист (самозахист); колективний захист (через профспілки, систему колективних угод і колективних договорів, органи з вирішення трудових спорів), державний захист (судовий захист, державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю) [1]. І. О. Снігір'єва виділяє такі форми захисту: індивідуальний захист — самозахист; колективний захист — через профспілки, колективні договори, угоди; державний захист [2, с. 190].

Отже, в науковій літературі виділяють серед усіх видів захисту трудових прав такий різновид як індивідуальний, який ще прийнято називати самозахистом. Слід відзначити, що, попри те, що цей спосіб захист своїх прав є найбільш природним в силу наявності у людини інстинкту самозбереження, все ж в трудовому праві можливість його застосування обговорюється лише останнім часом. Слід погодитись із І. В. Лагутіною, яка стверджує, що, відповідно до ст. 55 Конституції України, кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань, внаслідок чого очевидно, що Конституцією держави визнано невід'ємним право кожної людини захищати свої права власними діями за умови, що спосіб самозахисту не може бути використаний лише у випадку його заборони законом [3, с. 130].

Правова природа самозахисту в силу недостатнього вивчення даного питання наразі є дискусією в наукових колах. Самозахист відносять до форм, способів, заходів захисту трудових прав. Існує також і точка зору, що самозахист взагалі не може бути самостійним способом захисту, а є лише допоміжним правом, яке «застосовується поряд із способами захисту права 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 змушений виконувати обов'язки, які не передбачені трудовим договором чи законодавством про працю, або в умовах, що не відповідають трудовому договору чи законодавству про працю...», при цьому «право на самостійні дії з метою захисту трудових прав має визнаватись за всіма учасниками трудових правовідносин» [4, с. 954]. О. Є. Сонін пропонує називати самозахист не способом захисту трудових прав, а таким терміном як «оперативні санкції», вважаючи його своєрідним оперативним заходом, метою якого є «усунення наслідків порушення на час до остаточного вирішення розбіжностей між сторонами трудового договору, до відновлення поруше-

ного права. Після застосування самостійних дій та інших способів захисту трудових прав фактичні відносини сторін набувають ознаки відповідності закону та продовжують існувати» [4, с. 953].

Основним аргументом дослідника на користь того, що самозахист є допоміжним правом та оперативним заходом, є те, що «що реалізація права на самостійні дії не поновлює порушені права працівника, оскільки працівник не має фактичної можливості самостійно усунути (припинити) порушення, якого припустився роботодавець» [4, с. 952]. При цьому, на думку Є. О. Соніна, «реалізація права 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» [4, с. 952].

Не можемо цілком погодитись із викладеною точкою зору, оскільки самозахист як неюрисдикційна форма захисту не повинен переслідувати мету поновлення прав, що є можливими тільки за умови участі уповноважених органів та осіб, а його метою є тільки усунення перешкод у реалізації належних йому прав, забезпечення реалізації таких прав.

На нашу думку, питання про визначення правової природи самозахисту потребує обговорення в наукових колах, наразі ж очевидним постає аргумент на користь того, що як право на самостійні дії з метою захисту трудових прав, так і його реалізація потребують правового врегулювання.

Отже, самозахист трудових прав — це актуальне явище в сучасних умовах, яке вкрай потребує його врегулювання нормами права. Самозахист є більш оперативною реакцією на порушення прав чи перешкоджання в їхній реалізації, ніж звернення до інших уповноважених органів. Самозахист здійснюється власними силами особами, що забезпечує вирішення конфлікту між роботодавцем та працівником в приватному режимі без винесення його на загальний розсуд та залучення інших осіб (у разі, якщо і дії працівника, і дії роботодавця спрямовані на вирішення конфлікту). Заходом самозахисту, який передбачений чинним трудовим законодавством, є право працівника відмовитися від виконання роботи у випадках, передбачених законодавством. На нашу думку, сутність правового регулювання (права, яке є гуманістичним, справедливим, позитивним) в тому і полягає, щоб захистити задекларовані права. У випадку, коли роботодавець затримує виплату заробітної плати, передбачена кримінальна відповідальність для нього. Однак, її настання із одночасним винесенням рішення суду про примусове погашення заборгованості по заробітній платі в сучасних умовах на практиці може бути досить сильно віддалене у часі. В такому випадку працівник опиняється в умовах, коли, з одного боку, він продовжує працювати, але коштів за відпрацьовані дні він не отримав, з іншого — він

має на якісь кошти жити, та при цьому ще й подати позов до суду (знову ж таки витративши певні кошти). Роботодавець же опиняється у достатньо вигідних умовах: він не оплачує роботу працівника, але при цьому і не втрачає прибутків, оскільки працівник продовжує працювати. В даному разі тимчасове призупинення роботи із вимогою оплати працівнику таке призупинення може дійсно бути реальним заходом самозахисту конституційного трудового права працівника на заробітну плату, і при цьому в такому випадку це буде дійсно санкція для роботодавця, яка не повинна вицікувати рішення суду. І саме в такий спосіб держава може проявити свою турботу про працівника, виявити свою гуманність та засвідчити природу права як вищого регулятора суспільних відносин. Водночас, слід зауважити, що застосування такого заходу самозахисту потребує його детальної регламентації задля попередження випадків його зловживання. Саме тому в науці ведуть мову про межі та ознаки самозахисту.

Ознаками самозахисту слід вважати: 1) вчинення заходів самозахисту самостійним силами без звернення до уповноважених на юрисдикційне вирішення спору (конфлікту) органів чи осіб; 2) вчинення заходів самозахисту лише таким чином, щоб не порушувати прав інших осіб, не порушувати закон та не посягати на моральні засади суспільства; 3) відповідність вчинюваних дій із самозахисту праву, яке порушується, та меті застосування таких заходів (задля недопущення перевищення меж самозахисту та не перетворити його на засіб «помсти», за який згодом доведеться нести відповідальність); 4) обов'язкове попередження про застосування заходів самозахисту контрагента.

Виділяють самозахист трудових прав у колективній та індивідуальній формі. При цьому під колективною формою розуміють страйк, під час якого працівники власними силами без звернення до уповноважених юрисдикційних органів намагаються забезпечити реалізацію належних їм прав. Участь різних органів під час страйку має характер представницьких чи примирювальних, що цілком відповідає ознакам самозахисту.

Реалізація права на самозахист як в індивідуальній, так і колективній формі, окремими категоріями працівників має свою специфіку. Зокрема, державні службовці є особливою категорією працівників, які з моменту прийняття на державну службу вступають в службово-трудові відносини, що регламентуються як нормами адміністративного права — в частині щодо несення служби та виконання функцій держави, так і нормами трудового права — в частині виникнення, припинення власне трудових відносин із державними службовцями. Так, Л. В. Коваль визначає службовця як учасника специфічних правовідносин, оскільки він вступає, з одного боку, у трудові правовідносини, пов'язані з особистим професійним становищем, трудовими правами та обов'язками, із самим процесом праці, а з іншого боку — у адміністративно-правові, пов'язані з виконанням вимог служби, управлінських функцій (владовідношення). І наголошує на тому, що службовець — суб'єкт подвійного (парного) правовідношення [5, с. 46, 47]. Специфічною ознакою трудової діяльності державних службовців є те, що вони призначені виконувати завдання та функції держави. Саме

тому порядок виникнення трудових правовідносин із ними, припинення та перебігу цих відносин має свої особливості.

Специфікою реалізації заходів самозахисту державними службовцями є те, що державний службовець у разі незгоди із певним рішенням начальника (знову ж таки він не є роботодавцем для державного службовця, а отже, мова про самозахист в прямому смислі вестися не може) може звернутися до вищестоящего начальника задля його роз'яснення чи відміни. Водночас, державний службовець може відмовитись від виконання дорученої роботи, яка є явно протиправною та порушує закон. В цьому випадку навіть є звільнення від кримінальної відповідальності особи, яка відмовилася виконувати явно злочинний наказ або розпорядження.

Отже, державні службовці обмежені у реалізації права на самозахист. Водночас, на державних службовців розповсюджуються норми трудового законодавства, а отже, і трудові права, передбачені ним. Серед таких слід назвати і право на відпустку, і право на безпечні та здорові умови праці, і право на заробітну плату тощо. Відтак, право на відмову від виконання роботи (в даному випадку — доручення, наказу), яка здійснюється в умовах недодержання норм з охорони праці залишається за державним службовцем, однак із тією відмінністю, що його реалізація має відбуватися в таких умовах, коли не порушуються інтереси держави. Звідси, державні службовці все ж таки наділені правом на самозахист на загальних підставах (ст. 55 Конституції України), але його реалізація має обмежуватися такою вимогою як дотримання інтересів держави. Така вимога має бути об'єктивною і не ставати підставою для зловживання з боку держави.

Підсумовуючи, слід вказати, що самозахист в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні є вкрай актуальним заходом захисту трудових прав, який потребує його належного правового врегулювання в новому ТК України. При цьому слід зауважити, що закріплення права на самозахист 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.

Література

1. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лагутіна Ірина Вікторівна ; Одеська національна юридична академія. — О., 2007. — 206 с.*
2. Снигирева І. О. *Защита трудовых прав работников // Государство и право на рубеже веков (Материалы Всероссийской конференции 2–4 февраля 2000 г.) / И. О. Снигирева — М., 2001. — С. 188–194.*
3. Лагутіна І. В. *Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів / І. В. Лагутіна // Актуальні проблеми політики. Збірник наукових праць / Керівник авт. кол. С. В. Ківалов; відп. за вип. Л. І. Кормич. — Одеса: Фенікс, 2009. — Вип. 36. — С. 129–138.*

4. Сонін О. Є. Право на самостійні дії як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. — 2011. — № 1. — С. 950–955 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11coezpp.pdf>
5. Коваль Л. В. Адміністративне право: Курс лекцій для студ. юрид. вузів та факульт / Л. В. Коваль. — К.: Вентурі, 1998. — 208 с.

Н. И. Иншин

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
кафедра трудового, земельного і екологічного права
ул. Владимирская, 60, Київ, 01601, Україна

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ
ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ**

Резюме

Статья посвящена определению особенностей реализации права на самозащиту трудовых прав такой особенной категории работников, как государственные служащие. Выясняется сущность самозащиты трудовых прав. Делается вывод о том, что государственные служащие наделены правом на самозащиту трудовых прав на общих основаниях, но его реализация подпадает под определенные ограничения.

Ключевые слова: самозащита, трудовые права, государственные служащие.

N. I. Inshin

Kyiv Taras Shevchenko National University,
The Department of Labor, Land and Environmental law
Vladimirskaya str., 60, Kiev, 01601, Ukraine

INDIVIDUAL DEFENCE OF LABOUR RIGHTS OF CIVIL SERVANTS

Summary

Articles are sanctified to civil servants determination of features of realization of right on the self-defence of labour rights for such special category of workers as civil servants. Essence of self-defence of labour rights turns out. Drawn conclusion that civil servants are conferred the right on the self-defence of labour rights on general grounds, but his realization falls under certain limitations.

Key words: self-defence, labour rights, civil servants.