

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь: кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 // Эталон-Беларусь [Электрон. Ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь – Минск, 2020.

САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

О.Л. Нихайчик

*старший преподаватель кафедры гражданского процесса
и трудового права юридического факультета
Белорусского государственного университета*

Понятие самозащиты трудовых прав является достаточно новым в теории трудового права. К настоящему моменту сложились два подхода к пониманию понятия самозащиты: широкий и узкий. Так, сторонники широкого подхода под самозащитой понимают любые действия лица по защите его прав от нарушения [1, с. 10; 2, с. 8]. На наш взгляд, такое широкое понимание понятия самозащиты приводит к тому, что стираются границы между защитой трудовых прав и самозащитой, данные понятия становятся тождественными. Поэтому, наиболее точно отражает сущность самозащиты второй, более узкий подход к определению данного понятия.

По нашему мнению, самозащита трудовых прав – это форма защиты трудовых прав, способами защиты которой являются самостоятельные действия работника, направленные на оперативное предупреждение или пресечение правонарушения с целью восстановления нарушенного права и (или) устранения препятствий в его реализации без обращения или наряду с обращением в специально уполномоченные органы по защите трудовых прав.

В качестве условий правомерности применения работником самозащиты в трудовом праве можно выделить следующие:

Должно иметь место нарушение субъективных трудовых прав работника со стороны нанимателя.

Применение самозащиты прямо предусмотрено нормами действующего трудового законодательства.

Уведомление нанимателя работником о применении самозащиты. По нашему мнению, поскольку применение самозащиты является оперативным реагированием на неправомерные действия нанимателя, а также с целью возможности в дальнейшем доказать факт уведомления нанимателя, то уведомление должно быть в письменной форме.

Способы самозащиты трудовых прав должны быть соразмерны правонарушению и не выходить за пределы действий, необходимых для пресечения правонарушения.

Одним из способов самозащиты трудовых прав работника является отказ от работы. Как уже указывалось выше применение способов самозащиты возможно только в тех случаях, когда это предусмотрено нормами

действующего трудового законодательства. На основе анализа действующее трудового законодательства мы можем выделить следующие случаи, когда возможно применить такой способ самозащиты как отказ от работы: в ст. 223 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [3] предусмотрен отказ работника от выполнения порученной им работы в случаях: возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника и окружающих; не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ органами надзора и контроля.

Следует отметить, что в настоящее время Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь готовит проект Указа Президента Республики Беларусь «О мерах по защите прав работающих», который будет предусматривать возможность использования такого способа самозащиты трудовых прав как отказ от работы в случае невыплаты нанимателем заработной платы в установленные сроки [4]. В проекте Указа сказано, что если выплата зарплаты задержана на срок более 15 календарных дней, то работник может приостановить работу до ее выплаты. Об этом необходимо письменно уведомить нанимателя за один календарный день. После уведомления работник может отказаться от выполнения своих трудовых обязанностей, отсутствовать на своем рабочем месте, при этом средняя заработная плата за ним не сохраняется. Аналогичная норма содержится в Трудовом кодексе Российской Федерации [5], где в ч. 2 ст. 142 сказано, что 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. В ч. 4 ст. 142 ТК РФ указывается что на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. По нашему мнению, закрепление в проекте Указа нормы о том, что заработная плата за период отказа от работы за работником не сохраняется, приведет к существенному ухудшению правового положения работника, поскольку он может оказаться в ситуации, при которой наниматель не будет заинтересован в немедленном погашении задолженности по выплате заработной платы. В трудовом праве способы самозащиты направлены на приостановление исполнения условий трудового договора, но трудовое правоотношение при этом не прекращается, следовательно, работник по вине нанимателя остается без заработной платы на протяжении неопределенного периода времени, оставаясь формально работником данной организации. Справедливости ради следует отметить, что в соответствии со ст. 58 ТК при несвоевременно выплате заработной платы происходит ее индексация. В соответствии с п. 12 Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий [6] подлежит заработной плата, задержка выплаты которой составляет календарный месяц и более по

сравнению со сроком, установленным законодательством, локальным правовым актом нанимателя, трудовым договором (контрактом) работника

Хотелось бы отметить, что проект Указа не содержит сроков, в течение которых наниматель обязан погасить задолженность по заработной плате, лишь указывается на то, что наниматель обязан известить работника о дне выплаты зарплаты письмом с уведомлением не позднее чем за два дня до ее выплаты. После выплаты зарплаты в полном объеме работник должен будет выйти на работу не позднее следующего дня.

Также планируется составить перечень работ, на которых приостановка работы в случае невыплаты зарплаты не допускается. В случае задержки зарплаты свыше 15 календарных дней таким категориям работников будет выплачена денежная компенсация в размере 3% тарифной ставки (оклада) за каждый день задержки.

В действующем трудовом законодательстве Республики Беларусь, можно выделить еще несколько случаев применения такого способа самозащиты работника как отказ от работы. Так, работник может отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором. В п.17 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – Постановление Пленума № 2) [7] указано, что не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона. Прогулом признается отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня как подряд, так и суммарно без уважительных причин. Данное нарушение закона может выражаться в отсутствии письменного согласия работника на перевод, когда такое согласие требуется (ч. 1 ст. 30 ТК). Соответственно судом признается право работника на такой способ защиты как отказ от выполнения работы, которая не была предусмотрена трудовым договором.

Работник имеет право самостоятельно реализовать свое право на отдых, путем отказа от работы, в том случае, когда предоставление времени отдыха не зависит от усмотрения нанимателя. Так, в соответствии с п. 34 Постановления Пленума № 2 не является прогулом без уважительной причины использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя. Статья 30 Закона Республики Беларусь от 30.11.2010 № 197-З «О донорстве крови и ее компонентов» [8] обязывает донора не позднее чем за два рабочих дня (за исключением случаев выполнения донорской функции в экстренном порядке в целях сохранения жизни и здоровья реципиента) предупредить нанимателя о датах выполнения донорской функции и использования дней отдыха.

В заключение хотелось бы отметить, что в трудовом законодательстве Республики Беларусь намечается тенденция к увеличению случаев самозащиты

трудовых прав работников, что в целом требует дальнейшего теоретического исследования данного феномена.

Библиографический список

1. Грибанов, В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В.П. Грибанов. – М. : Изд-во МГУ, 1972. – 284 с.
2. Халиков, В.Р. Самозащита в российском трудовом праве : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.Р. Халиков – Томск, 2006. – 26 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
4. Власти подготовили проект указа о зарплатах. Что хотят изменить [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news699123.html>. Дата доступа: 12.11.2020.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федер. закона от 16.12.2019 г. // КонсультантПлюс : Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2016.
6. Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 5 мая 2009 г. №57 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
7. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
8. О донорстве крови и ее компонентов: Закон Респ. Беларусь от 30 ноября 2010 г. № 197-З : в ред. от 8 января 2015 г. № 338-З // Консультант Плюс : Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Ю.В. Ошмян

адвокат адвокатского бюро «РЕВЕРА»

Исследование вопроса о понятии и видах индивидуальных трудовых споров имеет практическое значение, поскольку позволяет идентифицировать общественные отношения, которые регулируются правилами о разрешении