

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.1-2.8>**О. В. Тихонюк**

старший викладач кафедри господарського та адміністративного права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ЩОДО РОЗУМІННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО САМОЗАХИСТУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Реалізуючи своє конституційне право на працю, ми маємо можливість заробляти собі на життя, забезпечуючи собі належне (гідне) існування. Водночас ми маємо право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої трудові права (інтереси) від порушень і протиправних посягань у судовому та позасудовому порядку самостійно або звернувшись по допомогу до органів із розгляду індивідуальних трудових спорів, або до органів з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Здійснюючи грамотний самозахист своїх порушених трудових прав, ми повинні розуміти існуючі «правила гри», визначені законодавцем, обираючи на свій власний розсуд саме ту форму захисту своїх порушених прав, яку вважаємо за більш дієву й ефективну (якщо законодавство не містить прописаного механізму реагування на проблему, це означає, що такої проблеми не існує).

Самозахист можливий за наявності грубого порушення трудових прав працівника і необхідності припинити це порушення і являє собою відмову від виконання роботи з метою захисту індивідуальних трудових прав. Але самозахист навряд чи буде доцільним і дієвим за умов, коли законні інтереси одних осіб полягають у порушенні прав інших осіб.

У позасудовому порядку конфлікт між працівником та роботодавцем або розглядається комісією із трудових спорів, або ж вирішується шляхом проведення переговорів чи медіації.

Виключно в судовому порядку, відповідно до чинного законодавства про працю України, вирішуються питання про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, відмову у прийнятті на роботу деяких категорій громадян тощо.

Але на практиці самозахист застосовується вкрай рідко через низький рівень правової культури працівників, їхню недостатню активність щодо захисту своїх порушених трудових прав та інтересів, а також через страх втратити роботу в разі конфлікту з роботодавцем або наразитись на цькування з боку інших співробітників.

Ключові слова: працівник, роботодавець, праця, трудовий договір, судовий та позасудовий захист трудових прав, страйк, індивідуальний трудовий страйк, медіація.

Постановка проблеми. Відповідно до чинної Конституції України, кожний із нас має можливість заробляти собі на життя працею, яку ми вільно обираємо або на яку вільно погоджуємося (ч. 1 ст. 43) відповідно до своїх здібностей, можливостей і бажання, а також «будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» (ч. 6 ст. 55) [1], і трудові права (інтереси) не є винятком.

Отже, самозахист можливий «як виключення, коли допомога від держави надійде із суттєвим запізненням» [2], але водночас самозахист у жодному разі не повинен ототожнюватися із самоуправством чи самосудом [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зазначимо, що право на самозахист реалізується працівником самостійно, незалежно від інших працівників і передбачає самостійні активні дії з охорони своїх трудових прав, життя і здоров'я без звернення або водночас із зверненням до органів із розгляду індивідуальних трудових спорів або до органів із нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [4, с. 132].

Отже, самозахист можливий за наявності грубого порушення трудових прав працівника і необхідності припинити це порушення і являє собою відмову від виконання роботи з метою захисту індивідуальних трудових прав [5, с. 195].

Але на практиці самозахист застосовується вкрай рідко через низький рівень правової культури працівників, їхню недостатню активність щодо захисту своїх порушених трудових прав та інтересів, а також через страх втратити роботу в разі конфлікту з роботодавцем [6, с. 768].

Метою статті є аналіз існуючих різновидів індивідуального самозахисту у трудових відносинах та їхньої доцільності в застосуванні в разі порушених трудових прав (інтересів).

Виклад основного матеріалу. Чинне цивільне законодавство України під самозахистом розуміє застосування особою (самостійно або відповідно до договору, або згідно з актами цивільного законодавства) засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства; водночас способи самозахисту повинні відповідати: 1) змісту права, що порушене; 2) характеру дій, якими воно порушене; 3) наслідками, що спричинені цим порушенням [7, ст. 19].

З погляду чинного законодавства про працю України, якщо роботодавець не дотримується (або не виконує) умов укладеного із працівником трудового договору, працівник має право самостійно ухвалити рішення щодо відмови в наданні своїх трудових послуг. Зазвичай відмова виконувати роботу в порядку самозахисту триває до моменту відновлення порушених трудових прав працівника.

Нині, за відсутності легального визначення, самозахистом у трудових відносинах прийнято вважати передбачене ст. 31 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) право працівника не виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором; а також право відмовитися від продовження роботи, якщо на робочому місці виникли умови, небезпечні для життя чи здоров'я працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища; або можливість припинити роботу після закінчення двотижневого терміну попередження про звільнення за власним бажанням [8, ч. 5 ст. 153; ст. 38; ст. 47].

Згідно ж зі ст. 379 Трудового кодексу Російської Федерації, самозахист – це відмова від виконання роботи, яка не передбачена трудовим договором, а також відмова від роботи, яка є небезпечною для життя і здоров'я працівника. Реалізувати своє право на самозахист працівник може шляхом письмового попередження або роботодавця, або свого безпосереднього керівника, або особи, яка є представником роботодавця [9].

За загальним правилом працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору з роботодавцем [8, ч. 2 ст. 21].

Трудовий договір є угодою, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати доручену роботу чесно і сумлінно, дотримуючись Правил внутрішнього трудового розпорядку [8, ч. 1 ст. 21; ст. 30, 139], а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечити належними, безпечними та комфортними умовами для праці, необхідними для виконання роботи; тобто від роботодавця вимагається правильна організація самої праці [8, ч. 1 ст. 21; ст. 141]. Умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника в порівнянні із чинним законодавством про працю, інакше такий трудовий договір вважатиметься недійсним [8, ст. 2, 9].

За логікою трудових відносин працівник має право тимчасово в індивідуальному порядку призупинити свою трудову діяльність у разі невиклати йому роботодавцем заробітної плати (наприклад, попереднім Кабінетом Міністрів України був розроблений законопроект, який, серед інших пропозицій, передбачав право працівника тимчасово припинити виконання роботи, якщо затримка у виплаті роботодавцем заробітної плати перевищує 15 днів [10]), але чинний КЗпП України не розглядає у принципі такої можливості, отже, і призупинення роботи працівником у такому разі не вважається індивідуальним самозахистом свого порушеного права на своєчасне одержання винагороди за працю, а роботодавець має можливість кваліфікувати таку поведінку працівника як порушення трудової дисципліни.

Натомість КЗпП України (ч. 3 ст. 38; ч. 1 ст. 39) дозволяє працівникові припинити трудові відносини з роботодавцем у разі недотримання останнім умов трудового договору (контракту), але виникає питання: чи можна вважати самозахистом припинення трудових відносин у разі неотримання своєї заробітної плати?

Відповідно до чинного законодавства про працю України, трудові відносини між працівником і роботодавцем виникають виключно на підставі укладеного трудового договору або трудового контракту [8, ч. 3 ст. 24], але КЗпП України не пояснює, що таке «трудова відносина» і хто такі «працівник» та «роботодавець». На ці очевидні питання намагається дати відповідь (у разі його ухвалення) поки що проект закону «Про працю» № 2708 від 28 грудня 2019 р. [11], а саме: тру-

дові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи, виникають на підставі укладеного трудового договору¹ (ч. ч. 1, 5 ст. 12); працівник – це фізична особа, яка виконує оплачувану роботу або надає оплачувані послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця), а роботодавець, у свою чергу, – це належна до юрисдикції України юридична чи фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи, належна до юрисдикції іноземної держави юридична чи фізична особа або група таких осіб, яка (які) використовує найману працю (ч. ч. 3, 4 ст. 12).

Ознаками трудових відносин законодавець пропонує вважати [11, ч. 1 ст. 13]: 1) регулярну виплату винагороди у грошовій або натуральній формі за роботу (послугу), що виконується (надається) в інтересах роботодавця; 2) особисте виконання роботи (надання послуги) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем роботодавця, в інтересах якого ці роботи виконуються (або надаються послуги); 3) виконання роботи (надання послуги) на визначеному роботодавцем робочому місці з дотриманням трудової дисципліни; 4) виконувані роботи (надані послуги) нічим не відрізняються від тих, що виконуються штатними працівниками роботодавця (аналогічні за змістом і характером роботи); 5) забезпечення роботодавцем працівника всіма необхідними для роботи засобами виробництва, а саме: обладнанням, інструментами, матеріалами, сировиною та ін.; 6) роботодавець визначає працівникові тривалість робочого часу і часу відпочинку.

Трудові відносини виникатимуть на підставі укладеного трудового договору. Обов'язковими умовами трудового договору законодавець пропонує вважати [11, ч. 2 ст. 16]: 1) робоче місце або адресу місця розташування особи, від якої

працівник отримує роботу; 2) характеристику або описання виконуваної роботи; 3) дату початку виконання роботи; 4) права й обов'язки сторін; 5) строк дії трудового договору; 6) умови оплати праці (структура заробітної плати, розмір її складників, строки та порядок її виплати); 7) тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також тривалість оплачуваної відпустки; 8) строки повідомлення про припинення трудового договору; 9) розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Вітчизняні науковці-трудовики звертають увагу на те, що захистом будь-яких суб'єктивних прав є правове забезпечення цих прав, їхньої непорушності, а в разі порушення – застосування заходів примусового характеру, спрямованих на відновлення цих прав [12, с. 14].

Ми вважаємо, що запропонований законопроект № 2708 дещо ускладнить застосування працівниками самозахисту, адже, відповідно до Прикінцевих положень, цей закон набуває чинності через шість місяців із дня, наступного за днем його опублікування (п. 1), і регулюватиме трудові відносини, що виникли після дня набрання ним чинності (п. 2), а тому за законами формальної логіки трудові відносини, які виникли (або виникатимуть) до набрання чинності даним законопроектом, ще не будуть ним регулюватися, натомість КЗпП України вже втратить чинність (матимемо проблему на рівному місці, коли «старі» трудові відносини залишаться, але вони не регулюватимуться новим законом). Очевидно, що для розв'язання цієї проблеми, відповідно до ст. 9 Цивільного кодексу України, необхідно буде застосовувати положення цивільного законодавства (договірний характер праці, відповідальність за невиконання або недотримання зобов'язань за договором та ін.).

Щодо судового захисту у разі ініційованого самозахисту порушених трудових прав (інтересів): вважаємо, що ситуацію із самозахистом може ускладнити і Закон України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства щодо удосконалення порядку розгляду судових справ» від 15 січня 2020 р. № 460–ІХ [13], який набрав чинності 8 лютого 2020 р., а саме: у разі розгляду справи незначної важкості суд може визнати її малозначною, якщо ціна позову становитиме не більше 250 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

¹ Законодавець акцентує увагу на тому, що всі роботодавці, які використовують найману працю, укладатимуть із працівниками виключно письмові строкові трудові договори або договори в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису з визначенням строків виконання роботи (робіт), деталізацією умов і обсягів праці (наприклад, залучати працівника до роботи в разі її наявності й оплачувати виключно час фактичного виконання роботи), режиму робочого часу і часу відпочинку (наприклад, щодо роботи у вихідні та святкові дні), процедури звільнення (наприклад, зазначити, що в разі часткового невиконання працівником умов (або конкретно визначеної умови) трудового договору трудові відносини припиняються).

Як ми знаємо, малозначні справи не підлягають касаційному оскарженню, отже, сторона, яка програла справу, втрачає сенс на перегляд судового рішення суду першої та апеляційної інстанцій касаційним судом, що, у свою чергу, порушує право особи на повноцінний судовий захист.

Оновлена ч. 2 ст. 389 Цивільного процесуального кодексу України в редакції Закону № 460–IX пропонує як підставу для касаційного оскарження рішень суду першої й апеляційної інстанцій залишити неправильне застосування судом норм матеріального права або порушення норм процесуального права виключно в таких випадках:

1) якщо суд апеляційної інстанції застосував норму права без урахування висновку Верховного Суду щодо її застосування в подібних відносинах за винятком випадків відступлення від висновку;

2) якщо особа, яка подала скаргу, вмотивовано пояснить необхідність відступлення від висновку Верховного Суду щодо застосування норми права в подібних відносинах, застосованого апеляційним судом;

3) якщо відсутній висновок Верховного Суду про застосування правової норми в подібних правовідносинах;

4) якщо рішення суду оскаржується на підставі порушення норм процесуального права, що є обов'язковою підставою для скасування судового рішення.

На думку юристів-практиків, якщо Верховний Суд і прийме касаційну скаргу і відкриє за нею касаційне провадження, то за новими правилами він переглядатиме судові рішення виключно в межах доводів касаційної скарги, які стали підставою для відкриття касаційного провадження. Межі касаційного перегляду судових рішень залежатимуть виключно від якості складеної адвокатом касаційної скарги [14]. Отже, зміни, внесені в цивільний процес, можуть призвести до обмеження прав на судовий захист і знецінять його якість і ефективність.

Щодо медіації у сфері трудових відносин: законопроект № 2708 визначає медіацію як досудову або позасудову процедуру врегулювання трудового спору шляхом переговорів між працівником та роботодавцем за участю спеціального професійного фахівця (медіатора) за умови відсутності в останнього конфлікту інтересів у ситуації, яка виникла між сторонами трудових відносин [11, ч. 1 ст. 86; ч. 1 ст. 87]. Медіація здійснюватиметься за взаємною згодою сторін на підставі укладеного договору. За

результатами вдалої медіації сторони трудових відносин укладатимуть письмову мирову угоду (спільне рішення) щодо врегулювання спору і відсутності взаємних претензій, а в разі невиконання однією зі сторін взятих на себе зобов'язань за мировою угодою інша сторона матиме право звернутися до суду для врегулювання конфліктної ситуації [11, ч. 3, 5, 6 ст. 86]. Нині працівник, права якого порушені, за браком власних знань також має можливість звернутись по допомогу до грамотного спеціаліста і завдяки спільним зусиллям відстояти своє порушене право.

Щодо страйку як різновиду самозахисту порушених трудових прав (інтересів): право на страйк закріплено за кожним працівником [1, ч. 1 ст. 44], що підтверджується необхідністю його волевиявлення, відмовою виконувати власні трудові зобов'язання, а також отриманням відповідних пільг і гарантій, пов'язаних зі статусом того, хто страйкує.

Але прийнято вважати, що страйк – це певна колективна дія (відмова найманих працівників від виконання своїх трудових обов'язків), яка має на меті задоволення потреб працівників, які не були задоволені під час проведення мирних переговорів із роботодавцем [15, ст. 17], а тому працівник самотужки не може здійснити страйк.

Наприклад, розробники глосарія термінів зайнятості та соціально-трудова відносин Джанні Арріго і Джузеппе Васале звертають увагу на те, що повністю індивідуальним страйком однієї особи страйк не може бути: «У країнах, де право на страйк є індивідуальним, воно повинно здійснюватись у колективній формі, у тому значенні, що необхідною є участь групи осіб (тобто мінімум двох осіб)» [16, с. 305].

Ми вважаємо, що право на індивідуальний страйк для захисту індивідуальних трудових прав також має підстави для існування за умови внесення відповідних змін до чинного законодавства або ухвалення спеціального закону про трудові спори (конфлікти), який би закріпив можливість проведення страйку не лише для працюючої більшості, але й для меншості працівників, права яких були порушені роботодавцем, адже це виключно індивідуальне право кожного працюючого самостійно вирішувати щодо відмови в наданні своїх трудових послуг. Але іншої думки законодавець: проект закону «Про страйки та локауті» № 2682 від 27 грудня 2019 р. розглядає страйк виключно як тимчасове колективне повне або часткове припинення виконання роботи працівниками

з метою виконання висунутих ними вимог [17, п. 4 ч. 1 ст. 1], тобто право працівника на індивідуальний трудовий страйк для захисту індивідуальних трудових прав законодавцю не цікаве.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити такі **ВИСНОВКИ**:

1) працівник повинен розуміти «правила гри», здійснюючи грамотний самозахист своїх порушених трудових прав (мусимо звернути увагу на досить просту істину: якщо законодавство не містить прописаного механізму реагування на проблему, це означає, що такої проблеми не існує; отже – «чого нема, того не намалюєш»);

2) самозахист навряд чи буде доцільним і дієвим за умов, коли законні інтереси одних осіб полягають у порушенні прав інших осіб.

Список використаної літератури:

- Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80/paran4175#n4175>.
- Мейер Д. Русское гражданское право. URL: <http://civil.consultant.ru/elib/books/45/info/>.
- Вавженчук С. Вимоги до способів самозахисту трудових прав. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/33254/%D1>.
- Тихонюк О. Індивідуальний трудовий страйк чи самозахист? *Юридичний бюлетень* : науковий журнал. 2019. № 9. С. 129–138. DOI: 10.32850/2414-4207.2019-9.17.
- Тихонюк О. Індивідуальний трудовий страйк & самозахист: деякі проблемні аспекти. *Науковий вісник публічного та приватного права* : збірник наукових праць. 2019. № 2. Т. 1. С. 193–199. DOI: 10.32844/2618-1258.2019.2-1.31.
- Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. Орловский. Москва : Юрайт, 2014. 854 с.
- Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435–IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № № 40–44. Ст. 356.
- Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 21. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции от 3 июля 2016 г., с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 января 2017 г.). *Консультант Плюс*. URL: <http://www.consultant.ru>.
- Мінсоцполітики працює над захистом прав працівників у ситуаціях заборгованості виплат зарплати з вини роботодавця. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/16170.html>.
- Про працю : проект закону України № 2708 від 28 грудня 2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.
- Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. Іншина, В. Костюка. Київ : Юрінком-Інтер ; Буква Закону, 2018. 600 с.
- Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства щодо удосконалення порядку розгляду судових справ : Закон України від 15 січня 2020 р. № 460–IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/460-20>.
- Кобзина Т. Граничное состояние. Юридическая практика. 2020. № 8 (1157). С. 17.
- Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137–98. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
- Арріго Джанні, Васале Джузеппе. Глосарій термінів зайнятості та соціально-трудова відносин. Переклад з англійської Т. Шинкаренко. Міжнародне Бюро Праці. Будапешт, 1998. *Трудове право України : навчальний посібник : схеми : для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів* / В. Короленко та ін. ; за ред. В. Пастухова. Київ : Школа, 2004. 320 с.
- Про страйки та локаути : проект закону України № 2682 від 27 грудня 2019 р. URL: search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01072A.html.

Tykhoniuk O. V. Understanding individual self-protection in employment relations

In exercising our constitutional right to work, we have the opportunity to earn a living by securing a proper (dignified) existence. At the same time, we have the right by any means not prohibited by law to protect our labor rights (interests) against violations and unlawful encroachments in court and extrajudicially on our own or by seeking the assistance of bodies for consideration of individual labor disputes, or bodies for supervision and control. compliance with labor law.

We must understand the existing “rules of the game” as defined by the legislator in exercising competent self-defense of our violated labor rights, choosing at our discretion exactly the form of protection of our violated rights that we consider to be more effective and efficient (unless the legislation contains a prescribed mechanism for responding to the problem, this means that there is no such problem).

Self-defense is possible in the presence of a gross violation of an employee’s labor rights and the need to end the violation and represents a refusal to perform work in order to protect individual labor rights. But self-defense is unlikely to be appropriate and effective in circumstances where the legitimate interests of one person are in violation of the rights of others.

Out-of-court conflicts between the employee and the employer are considered either by the Labor Disputes Commission or by negotiation or mediation.

Only in court, in accordance with the current legislation on labor of Ukraine, resolves the issue of resumption of work regardless of the grounds for termination of employment, changing the date and formulation of the reason for dismissal, refusal to hire some categories of citizens, etc.

But in practice, self-protection is rarely used due to the low legal culture of employees, their lack of activity to protect their violated labor rights and interests, and the fear of losing their job in the event of a conflict with their employer or of being harassed by other employees.

Key words: *employer, employee, labor, labor contract, judicial and extrajudicial protection of labor rights, strike, individual labor strike, mediation.*