

## ПРАВОВА ПРИРОДА САМОЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

### LEGAL NATURE OF THE EMPLOYEES' LABOR RIGHTS SELF-PROTECTION

**Чечелюк О.Ю.**, аспірант юридичного факультету  
Волинський національний університет імені Лесі Українки

У статті досліджено актуальні питання правової природи самозахисту трудових прав працівників. На основі аналізу наукових праць О. Б. Желтова, В. І. Щербини, О. Г. Фоменка, В. Я. Бурака, В. І. Журавель та інших, автором статті розкрито зміст поняття самозахисту трудових прав. Проаналізовано ряд ознак характерних для самозахисту трудових прав працівників.

Визначено межі та способи реалізації самозахисту трудових прав працівників. Серед основних способів самозахисту трудових прав якими може скористатися працівник, автор статті називає: відмову від виконання певної роботи, яка не обумовлена трудовим договором або яка загрожує життю та здоров'ю працівника, або яка є незаконною; відмову від виходу на роботу у зв'язку з невиплатою заробітної плати, у тому числі частковою; відмову від виконання незаконних розпоряджень роботодавця; відмову від направлення у відрядження, коли відповідно до законодавства таке направлення може відбутися тільки з письмової згоди працівника; відмову від виконання надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, до яких працівник залучається з порушенням законодавства; інші способи самозахисту не заборонені законом.

У статті наголошено на тому, що застосовувані заходи працівником не повинні перевищувати межі самозахисту, вони мають бути співмірними з рівнем порушення права та спрямованими виключно на усунення порушеного права працівника, а не з іншою метою.

Досліджено наявність переваг та недоліків застосування самозахисту трудових прав працівників. Серед переваг самозахисту автором статті зазначається оперативність, швидкість досягнення результату, економність застосованого заходу, ефективність. До недоліків застосування самозахисту трудових прав працівників, відноситься відсутність на сьогодні чіткого законодавчого закріплення визначення самозахисту трудових прав та дієвого правового механізму реалізації права на самозахист.

Сформульовано висновок, що самозахист може стати дієвим способом захисту трудових прав в Україні за умов належного законодавчого врегулювання визначення, способів та меж його здійснення.

**Ключові слова:** трудові права, працівник, самозахист трудових прав, трудовий спір, трудове законодавство.

The article highlights topical issues of the legal nature of employees' labor rights self-protection. The author of the article interprets the content of the concept of self-protection of labor rights drawing on the scientific works of O.B. Zheltov, V.I. Shcherbyna, O.G. Fomenko, V.Ya. Burak, V.I. Zhuravel, and others. In the focus of the study are the basic features, limits, and ways of implementation of workers' labor rights self-protection.

Among the main ways of self-protection of labor rights that an employee can use, the author of the article singles out the right to refuse to perform the work that is not mentioned in the employment contract or threatens his life and health, or which is illegal; refusal to come to work due to non-payment of wages, including the cases of partial payments; refusal to execute illegal orders of the employer; refusal to go on a business trip when in accordance with the law such an order must be agreed first with the employee and with his written consent; refusal to perform overtime work, work on weekends, holidays, and non-working days, in which the employee is involved with violation of the law; other methods of self-protection that are not prohibited by law.

The article accentuates that the measures taken by the employee should not exceed the limits of self-protection, should be commensurable with the level of violation of the right, and aimed entirely at eliminating the violated right of the employee and not for any other purpose.

The study sheds light on the advantages and disadvantages of labor rights self-protection of employees. The advantages of labor rights self-protection are efficiency, quick achievement of the result, the economy of the actions, and effectiveness. The disadvantage concerns firstly the fact that currently, there is no clear legislative enshrinement of the definition of labor rights self-protection and an effective legal mechanism for exercising the employee's right to self-protection.

The key findings of the study argue that self-protection can become an effective way to protect employees' labor rights in Ukraine only in case the definition, methods, and limits of its implementation are properly regulated by law.

**Key words:** labor rights, employee, self-protection of labor rights, labor dispute, labor legislation.

**Постановка проблеми.** Належний рівень забезпечення трудових прав працівників є вкрай важливою умовою для становлення України як демократичної та правової держави. Однак, високий рівень безробіття та трудова міграція населення, негативно впливають на стан дотримання трудових прав працівників. Користуючись вищезазначеними обставинами, недобросовісні роботодавці все частіше примушують працівників працювати без укладення трудового договору, доручають працівникам роботу, не передбачену трудовим договором, змінюють істотні умови праці без дотримання відповідних вимог, тощо.

З огляду на це актуальними стають положення ст. 55 Конституції України, яка передбачає, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань [1].

Цією нормою Конституції законодавець розширює можливості громадян відстоювати свої трудові права від порушень і протиправних посягань. Одним з таких способів захисту трудових прав працівників є самозахист.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню питання самозахисту трудових прав працівників присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних

науковців, як Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, М.І. Іншин, О.Г. Фоменко, В.М. Андрійв, В.І. Щербина, В.І. Журавель, П.Д. Филипенко та інші.

**Мета статті.** Дослідження правової природи самозахисту трудових прав працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Кодекс законів про працю на сьогодні не містить поняття «самозахист трудових прав», що сприяє жвавій дискусії серед науковців з приводу того, що під цим слід розуміти.

Так, на думку О.Б. Желтова самозахист слід розуміти як дію (бездіяльність), яка не заборонена законодавством за формою, підставами і порядком застосування, та направлена на захист працівником порушених трудових прав, свобод і законних інтересів роботодавцем (його представником) без участі інших суб'єктів [5, с. 37].

На погляд В.І. Щербини, самозахист необхідно розглядати як самостійний специфічний різновид заходів захисту трудових прав. Трудове право вже зараз дозволяє працівнику в деяких випадках самостійно вживати заходів самозахисту, спрямованих на здійснення своїх законних прав та інтересів [3, с. 240].

О.Г. Фоменко вважає, що самозахист трудових прав – це не що інше, як фактичні дії, спрямовані на ліквідацію

порушень належних йому прав, які встановлені законодавством чи трудовим договором, способами, які не суперечать трудовому законодавству [6, с. 101].

На думку, В.Я. Бурака самозахист слід розуміти як незаборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом зі зверненням до органів з вирішення колективних трудових спорів чи до органів з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника (колективу працівників) від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів [4, с. 27].

На думку В.М. Андрієва, самозахист працівниками своїх трудових прав може здійснюватись не лише шляхом відмови в певних випадках від виконання роботи, а й формі їх відстоювання безпосередньо перед роботодавцем. Така форма самозахисту трудових прав має місце у випадку, коли працівник не бажає звертатись за захистом своїх прав до інших суб'єктів трудового права, а натомість сам відстоює свою «правоту» перед роботодавцем [2, с. 229].

В.І. Журавель надає визначення поняття «самозахист трудових прав» як різновиду індивідуальної форми захисту нормами трудового права, правомірної, самостійної та ініціативної діяльності працівника щодо захисту його трудових прав та законних інтересів у процесі реалізації права на працю з метою запобігання, припинення порушень трудових прав, а також ліквідації їх наслідків [7, с. 64].

В.В. Коробченко зазначає, що під самозахистом трудових прав слід розуміти систему заходів, реалізованих працівниками (їх представниками) у встановлених законом межах для попередження порушення або відновлення порушених належних їм трудових прав [13, с. 84].

На думку М.С. Корабльова, самозахист слід розуміти як форму захисту прав, яка реалізується шляхом вчинення самостійних дій, що не суперечать закону та здійснюються з метою оперативного припинення порушення, забезпечення поновлення порушених прав без застосування примусової сили держави в особі його органів [10, с. 88].

На думку Г.Я. Стоякіна, самозахист визначається як односторонні дії юридичного чи фактичного характеру, які застосовуються уповноваженим на їх здійснення суб'єктом і спрямовані на припинення порушення [11, с. 7].

О.М. Руєва аналізуючи поняття самозахисту зазначає, що самозахист у процесуальному аспекті передбачає право на захист трудових прав, а саме можливість особи звернутися за захистом порушених прав до уповноваженого органу, або можливість самостійно вчинити дії по захисту її порушеного права [18, с. 239].

На думку О.І. Антонюк, самозахист слід розуміти як можливість особи в разі порушення свого права чи інтересу, права чи інтересу іншої особи або створення реальної загрози такого порушення застосувати доцільну й адекватну протидію, яка не забороняється законом, не суперечить моральним засадам суспільства та спрямовується на попередження чи припинення цього порушення або ліквідацію його наслідків [8, с. 23].

С. І. Іларіонова вважає, що самозахист трудових прав працівників це неюрисдикційна форма захисту трудових прав, що включає сукупність законодавчо закріплених засобів, спрямованих на відновлення та встановлення порушених трудових прав, а також містить елемент превентивності, який у певних ситуаціях може сприяти запобіганню вчинення трудового правопорушення [9, с. 14].

Аналізуючи викладене, можна зробити висновок про неоднозначність тлумачення і розуміння поняття «самозахист» серед учених-правників. Проте у всіх зазначених нами позиціях науковці погоджуються з думкою, що це дії, які дозволені (передбачені, не заборонені) законом, тобто є правомірними діями, які мають особливу спрямованість – припинення порушення прав.

На нашу думку, самозахист необхідно розглядати як один із видів захисту трудових прав, за якого працівник має мож-

ливість в рамках правового поля вчинити активні дії з метою припинення порушення своїх прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів.

Для розуміння правової природи самозахисту трудових прав працівників необхідним є дослідження ознак, що його характеризують.

Так, на думку Лагутіної І. В. характерними ознаками самозахисту трудових прав є: самозахист здійснюється, коли порушення суб'єктивних трудових прав вже трапилося чи продовжується; самозахист здійснюється силами самої уповноваженої особи (потерпілого – суб'єкта, права якого порушені, у даному випадку – працівника); участь у здійсненні самозахисту трудових прав беруть виключно сторони трудового договору; самозахист здійснюється у формі дії (бездіяльності); повідомлення стороні трудового договору про дійсне чи можливе порушення трудових прав, яке нею було допущено; метою застосування способів самозахисту є забезпечення недоторканості права, припинення порушення та ліквідація його наслідків; можливість подальшого оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє трудове право [14, с. 134].

Журавель В.І. у своїх наукових дослідженнях виділяє такі ознаки самозахисту: самозахист є реакцією на протиправну дію або бездіяльність, можливе тільки після порушення права або під час порушення права; самозахист здійснюється силами самого потерпілого; особа, яка здійснює самозахист, у момент його здійснення позбавлена можливості звернутися до компетентних органів за захистом свого права, оскільки застосування самозахисту у цій обстановці буде більш дієвим; самозахист має бути співмірним порушенню; самозахист не повинен виходити за межі дії, необхідних для припинення правопорушення; інститут самозахисту не має своїм джерелом відносини влади – підпорядкування; самозахист працівником своїх трудових прав негативно впливає на правове становище іншої сторони трудових правовідносин; полягає у дії або бездіяльності, змістом яких, як правило, є передбачений законом відступ від звичайних правил поведінки у трудових відносинах, що пов'язаний із безпосереднім примусовим впливом на іншу сторону правовідносин; метою самозахисту є припинення або попередження порушення трудових прав працівника, його свобод та законних інтересів [7, с. 63–66].

Т.Ю. Барішнікова визначає такі ознаки самозахисту трудових прав: 1) здійснення самозахисту можливо тільки з приводу порушеного права; 2) за своєю природою він є захистом суб'єктом трудового права своїх прав і інтересів; 3) самозахист здійснюється діями особи, права якої дійсно або уявно порушені; 4) самозахист трудових прав та інтересів працівником повинен бути спрямований на вирішення трудового конфлікту, на забезпечення недоторканості права, припинення порушення, ліквідацію наслідків даного порушення; 5) самозахист здійснюється у формах, не заборонених законодавством і судовою практикою; 6) право на самозахист не є абсолютним, самозахист не повинен виходити за межі дій, необхідних для припинення правопорушення, і повинен бути співмірним порушенню; 7) самозахист здійснюється в односторонньому порядку (тобто тільки особою, права якої порушено, без звернення до компетентних органів) [12].

Ю.Г. Басін та А.Г. Діденко у своїй праці також серед ознак самозахисту зазначають: 1) самозахист може здійснюватися працівником лише тими засобами та способами, які не заборонені законом і не порушують права інших осіб; 2) можливість подальшого оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє трудове право [15].

Корабльова М.С., серед загальних ознак самозахисту називає: 1) здійснюється силами самого потерпілого (суб'єкта чие право порушене); 2) не повинен виходити за межі дій, необхідних для припинення порушення, і має відповідати порушенню; 3) обставини за яких застосовується самозахист виключають у цей момент можли-

вість звернення за захистом до державних компетентних органів [10, с. 88–89].

Аналізуючи вищевикладені ознаки самозахисту ми можемо зробити висновок про те, що самозахист може вчинятися лише шляхом вчинення правомірних дій працівника та лише коли порушення його прав є реальним, а не уявним, оскільки в іншому випадку роботодавець може визнавати такі дії працівника як неправомірні, що в свою чергу може спричинити негативні наслідки для такого працівника.

Крім того, сукупність ознак самозахисту окреслених вищезгаданими науковцями підтверджує нашу думку про те, що самозахист трудових прав є одним із видів захисту трудових прав, за якого працівник має можливість в рамках правового поля вчиняти активні дії з метою припинення порушення своїх прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів.

Способи реалізації самозахисту в трудовому праві, які пропонуються науковцями також є різними.

Так, Журавель В.І. в своїх наукових роботах серед способів самозахисту, які можуть бути застосовані працівником називає: 1) відмова від виконання певної роботи, яка не обумовлена трудовим договором або яка загрожує життю та здоров'ю працівника, або яка є незаконною, або для виконання якої роботодавцем не створено безпечних умов праці, або якщо працівник не отримує заробітну плату за свою роботу, або якщо працівникові не надають днів належної йому відпустки без поважних причин; 2) проведення переговорів із роботодавцем щодо порушеного права з вимогою усунути це порушення; 3) відмова від виходу на роботу у зв'язку з не виплатою заробітної плати, у тому числі частковою; 4) відмова від виконання незаконних розпоряджень роботодавця; 5) відмова від надання пояснень при притягненні до дисциплінарної відповідальності, матеріальної відповідальності, а також від дачі свідчень з трудових справ проти своїх близьких; 6) відмова від направлення у відрядження, коли відповідно до законодавства таке направлення може відбутися тільки з письмової згоди працівника. У даному випадку самозахист здійснюється шляхом відмови від надання письмової згоди на направлення у відрядження; 7) відмова від виконання надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, до яких працівник залучається з порушенням законодавства, а також від дострокового виходу з відпустки, крім обставин чітко визначених трудовим законодавством; 8) відмова від надання представникам роботодавця документів і відомостей, які не стосуються виконуваної ним трудової функції і подання яких не передбачено чинним законодавством; 9) припинення виходу на роботу після закінчення двотижневого строку попередження при звільненні за власним бажанням, після чого роботодавець зобов'язаний оформити звільнення належним чином; 10) відмова від отримання трудової книжки, внесений запис в яку не відповідає законодавству про працю [7, с. 63–66].

Н.В. Лазукова серед способів самозахисту називає: відмова працівника від виконання роботи не передбаченої трудовим договором або яка загрожує життю та здоров'ю працівника; розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю чи умови трудового договору [16, с. 209].

І.В. Лагутіна окрім вищезгаданих способів, також пропонує такі способи самозахисту, як відмова від незаконного переведення на іншу роботу та самостійна реалізація працівником права на відпочинок, якщо роботодавець всупереч закону відмовив у наданні часу відпочинку та час використання таких днів не залежав від волі роботодавця [14].

Слід зазначити, що такий перелік на нашу думку не є вичерпним і однозначно, що з розвитком законодавства у сфері трудових правовідносин останній може змінюватися та доповнюватися новими ефективними способами самозахисту трудових прав працівників.

Також досліджуючи правову природу самозахисту трудових прав необхідно дослідити особливості меж самозахисту.

В.М. Андріїв визначив такі межі самозахисту: 1) відповідність учинюваних дій порушеному праву. Застосовувані заходи не повинні перевищувати межі самозахисту, вони мають бути адекватними та співвідносними з рівнем порушення права. [2, с. 237–238]; 2) самозахист має бути спрямований на досягнення мети – усунення порушення права або запобігання такому порушенню, чи усунення перешкод в його реалізації; 3) самозахист має розпочинатися тільки після обов'язкового попередження роботодавця про застосування заходів самозахисту; 4) самозахист має припинятися одразу ж після задоволення вимог працівника. З моменту досягнення мети самозахисту працівник зобов'язаний розпочати роботу [2, с. 239].

Лагутіна І.В. аналізуючи межі самозахисту зазначає про те, що усі дії працівника повинні бути направлені виключно на припинення порушеного власного права, і після поновлення роботодавцем порушених прав працівника останній не може продовжувати використання способу самозахисту, оскільки мета, задля якої він звернувся до самозахисту, досягнута [14].

Загалом ми погоджуємося із думкою науковців щодо меж застосування способів самозахисту та вважаємо, що аналіз наукових праць вищезгаданих науковців дозволяє нам зробити висновок про те, що основним критерієм який визначає межі самозахисту є поняття «співмірність». Таке поняття є оціночним, а його суть залежить від конкретних обставин що склалися між роботодавцем та працівником.

У зв'язку з цим застосовуючи поняття «співмірність» щодо самозахисту трудових прав працівників, як критерій правомірності меж застосування способів самозахисту, необхідно в кожній окремій ситуації враховувати характер порушення трудових прав та спосіб самозахисту, який обрав працівник для їх відновлення. В іншому випадку ігнорування вищезазначеного критерію працівником може призвести до визнання його дій самоуправством і тим самим ще більш погіршити правове становище такого працівника.

Загалом зазначимо те, що досліджуваний нами спосіб захисту трудових прав працівників як самозахист на думку науковців має як свої переваги так і свої недоліки.

На думку Журавель В. І., перевагами самозахисту трудових прав є простота, швидкість досягнення результату, економічність застосованого заходу, ефективність. До недоліків самозахисту трудових прав працівників відноситься: наявність загрози звільнення при використанні працівником такої форми захисту; через відносини підпорядкування роботодавцю працівник не має змоги довести поза юрисдикційним порядком обґрунтованість застосування самозахисту, наприклад, відмови від виконання роботи [7, с. 63–66].

Ми підтримуємо думку Журавель В. І. про те, що основними перевагами використання самозахисту для відновлення своїх порушених трудових прав є оперативність та його ефективність.

Водночас, на нашу думку до недоліків застосування самозахисту як способу захисту своїх трудових прав на даному етапі правового врегулювання в Україні слід віднести те, що умови та підстави застосування самозахисту вимагають більшої законодавчої визначеності, оскільки недостатньо виправдане використання самостійного захисту працівником своїх прав може кваліфікуватися роботодавцем як неправомірні дії працівника.

**Висновки.** На підставі викладеного ми можемо зробити висновок, що самозахист необхідно розглядати як один із видів захисту трудових прав, за якого працівник має можливість в рамках правового поля вчиняти активні дії з метою припинення порушення своїх прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів. Самозахист має свої особливості застосування,

які проявляються в його ознаках, межах та способах його реалізації. Загалом самозахист може стати дієвим способом захисту трудових прав в Україні за умов належного законодавчого врегулювання визначення, способів та меж

його здійснення. Законодавче закріплення реалізації самозахисту не лише врегулює порядок його застосування працівником, а й сприятиме підвищенню правової свідомості населення та рівня захисту трудових прав працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія. Чернігів: Чернігів. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. 305 с.
3. Щербина В.І. Функції трудового права: монографія. Д.: Акад. митн. служби України, 2007. 425 с.
4. Бурак В. Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*. Хмельницький. 2007. С. 26–28.
5. Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2009. № 9. С. 39–45.
6. Фоменко О. Г. Фундаментальные исследования . 2005. № 10. С. 100-101.
7. Журавель В. І. Поняття, сутність та ознаки самозахисту трудових прав працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2014. № 29. ч. 2. С. 63–66.
8. Антонюк О.І. Заходи самозахисту цивільних прав та інтересів. *Підприємництво, господарство і право*. 2003. № 6. С. 23–27.
9. Ілларионова С. І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05. Київ, 2015. 14 с.
10. Кораблева М. С. Защита гражданских прав: новые аспекты. *Актуальные проблемы гражданского права*. М., 1949. С. 88–89.
11. Стоякин Г. А. Меры защиты в советском гражданском праве: автореф. канд. дисс. ... на соискание научн. степени. канд. юрид. наук. Свердловск, 1973. С. 5–17.
12. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05. Ярославль, 2005. 235 с.
13. Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05. Спб., 2003. 189 с.
14. Лагутіна І. В. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів. *Актуальні проблеми політики*. 2009. № 36. С. 129–138.
15. Басин Ю. Г., Диденко А. Г. Защита субъективных гражданских прав. *Юридические науки*. 1971. № 1. С. 349.
16. Лазукова Н. В. Гарантії та форми захисту прав людини у сфері праці. *Молодий вчений*. 2015. № 1. С. 208–211.
17. Лагутіна І. Ф. Форми захисту трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05. Одеса, 2007, 160 с.
18. Руєва О. М. Самозахист як одна з форм реального захисту трудових прав робітників. *Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави*. Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, 2010. С. 238–241.