

ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Шишулина Татьяна Петровна, кандидат юридических наук, Российский государственный профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург, Россия, zvezdochka.76@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9977-496X>

Аннотация. Статья выполнена на основе анализа правоприменительной практики, касающейся правового механизма самозащиты работниками трудовых прав. Обеспечение соблюдения гарантированных Конституцией¹ прав и свобод человека и гражданина определяет значимость реализации самостоятельных действий каждого по защите своих прав и интересов любыми установленными законом способами, в том числе в сфере трудовых отношений. Между тем действующий правовой механизм осуществления самозащиты трудовых прав работников, устанавливаемый положениями Трудового кодекса Российской Федерации² (далее – ТК РФ), в настоящее время характеризуется недостаточной разработанностью и противоречивостью, создающими существенные затруднения в сфере его правового регулирования. Объект исследования составили трудовые отношения в целом, а также правоотношения, возникающие между субъектами трудового права по поводу защиты трудовых прав работников. Предмет исследования включает теоретические и практические основы самозащиты трудовых прав работников. Целью выступает анализ самозащиты трудовых прав работников, а также выявление проблемных аспектов практического применения данного способа (на основе анализа правоприменительной практики). Методологическая основа исследования представлена общенаучными (конкретно-историческими, формально-логическими, структурно-системными) и частно-научными методами исследования (сравнительно-правовым, методом нормативно-правового анализа и т. д.). Практическая значимость исследования определяется актуальностью разработанных предложений по совершенствованию мер самозащиты трудовых прав работников.

Ключевые слова: трудовое законодательство, работодатель, работник, основания защиты трудовых прав, самозащита трудовых прав.

Для цитирования: Шишулина Т.П. Правовой механизм самозащиты работниками трудовых прав: проблемы правоприменения // Вестник Костромского государственного университета. 2023. Т. 29, № 3. С. 273–280. <https://doi.org/10.34216/1998-0817-2023-29-3-273-280>

Research Article

LEGAL MECHANISM FOR SELF-PROTECTION OF LABOR RIGHTS: PROBLEMS OF LAW ENFORCEMENT

Tatyana P. Shishulina, PhD in Law, Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg, Russia, zvezdochka.76@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9977-496X>

Abstract. The article is based on the analysis of law enforcement practice concerning the legal mechanism of self-defense of labor rights by employees. Ensuring observance of the rights and freedoms of man and citizen guaranteed by the Constitution determines the importance of the implementation of independent actions of everyone to protect their rights and interests by any means established by law, including in the field of labor relations. Meanwhile, the current legal mechanism for the implementation of self-defense of labor rights of workers, established by the provisions of the Labor Code of the Russian Federation, is currently characterized by insufficient development and inconsistency, creating significant difficulties in the field of its legal regulation. The object of the study was labor relations in general, as well as legal relations arising between the subjects of labor law regarding the protection of the labor rights of workers. The subject of the study includes the theoretical and practical foundations of various ways to protect the labor rights of workers. The goal is to analyze the methods of self-defense of labor rights of workers, as well as to identify problematic aspects of their practical application (based on an analysis of law enforcement practice). The methodological basis of the research is represented by general scientific (concrete historical, formal logical, structural and systemic) and private scientific methods of research (comparative legal, the method of legal analysis, etc.). The practical significance of the study is determined by

the relevance of the developed proposals for improving the norms of general and special disciplinary responsibility, ensuring the effectiveness of their application.

Keywords: labor legislation, employer, employee, grounds for the protection of labor rights, self-defense of labor rights.

For citation: Shishulina T.P. Legal mechanism for self-protection of labor rights: problems of law enforcement. Vestnik of Kostroma State University, 2023, vol. 29, No. 3, pp. 273–280 (In Russ.). <https://doi.org/10.34216/1998-0817-2023-29-3-273-280>

Введение. Самозащита как способ отстаивания своих нарушенных прав и законных интересов получила законодательное закрепление, и это способствовало расширению способов защиты трудовых прав работников. Между тем созданный на сегодняшний день правовой механизм самозащиты трудовых прав работников является достаточно спорным, что подтверждается наличием противоречивых примеров правоприменительной практики. Ключевой причиной, приводящей на практике к возникновению существенных проблем, является несовершенство трудового законодательства, делающее рассматриваемый способ защиты трудовых прав менее эффективным.

В числе основных несовершенств трудового законодательства прежде всего необходимо выделить отсутствие в его положениях четкого определения соотношения понятия, форм и способов осуществления самозащиты. Это затрудняет механизм его реализации и процесс правового регулирования. В свою очередь указанное несовершенство порождает распространение на практике исключительно случаев осуществления работниками самозащиты своих трудовых прав с обращением в судебные органы по спорам о признании незаконным приказа об увольнении или применении мер дисциплинарного взыскания как последствия оценки работодателем отказа от выполнения работы как дисциплинарного проступка.

Реализация правового механизма самозащиты трудовых прав. Особую категорию гражданских дел составляют споры о незаконном переводе работника на другую работу, отказ от которого, как правило, влечет применение к такому работнику мер дисциплинарной ответственности либо расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Причиной этого является неоднозначная трактовка работодателями перевода работника, в связи с чем часто он приравнивается к перемещению, не требующему письменного согласия работника.

Подтверждающим примером является решение Октябрьского районного суда города Новосибирска от 17.05.2017 № 2-2016/2017 по делу № 2-2016/2017³ по иску И.А. Куборской о признании незаконным приказа о переводе на другую работу и приказа об увольнении. В обоснование исковых требований истица указала, что без своего письменного согласия приказом была переведена с должности генерального директора ООО «Мир рукоделия» на должность менеджера оптовых продаж. Также ею были представлены доказательства нахождения в момент пере-

вода на нижестоящую должность в отпуске по уходу за ребенком, подтверждаемые листом нетрудоспособности, свидетельством о рождении ребенка и приказом о предоставлении отпуска по уходу за ребенком.

Представитель ответчика в суде иски о признании не признала, сославшись на то, что И.А. Куборская, исполняя обязанности генерального директора общества, зная о своем намерении на уход в отпуск по беременности и родам, надлежащим образом не уведомила об этом единственного участника общества. Не осуществила она также и надлежащую передачу своих полномочий на время своего нахождения на больничном. С целью нивелирования негативных последствий для общества полномочия И.А. Куборской как генерального директора были досрочно прекращены, а сама она переведена на должность менеджера оптовых продаж. Разрешая данный спор, судом было указано, что недобросовестность действий работника, на которую ссылается работодатель, неосновательна, а следовательно, досрочное прекращение ее полномочий в должности генерального директора и перевод на нижестоящую должность являются незаконными, в связи с чем суд постановил иски о признании И.А. Куборской удовлетворить и восстановить ее в прежней должности.

Также имеют место быть неоднозначные трактовки перемещений на другое место работы, не требующие письменного согласия и рассматриваемые работниками как перевод. В соответствии с этим отмечаются частые случаи обращения в суды о признании незаконными приказов о перемещении, применении мер дисциплинарной ответственности за отказ от перемещения и прогулы и, как следствие, расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Подтверждающими примерами являются представленные ниже материалы судебной практики. Так, определением Судебной коллегии второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.04.2022 № 88-8870/2022⁴ на кассационную жалобу М. А. на решение Ленинского районного суда г. Ярославля и Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 13.12.2021 г. по гражданскому делу № 2-1117/2021 по иску М. А. к директору детской поликлиники № 3 ГБКУЗ ЯО «Центральная городская больница» в требовании о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также компенсации морального и материального вреда в размере 100 000 рублей было отказано.

В ходе изучения материалов дела Судебной коллегией было установлено, что 26.04.2021 г. М. А., работавшая в указанном учреждении в должности администратора, была ознакомлена с приказом об увольнении за прогул в течение всего рабочего дня, допущенный ею 20.04.2021 г. Подробно исследовав материалы дела, Судебная коллегия сочла обоснованными решения нижестоящих судов, так как было установлено, что основанием для увольнения М. А. послужил ее отказ от перемещения на другое рабочее место в другое здание поликлиники без изменения трудовой функции, не требующее согласие работника. При этом в суде М. А. не доказала свое нахождение на прежнем рабочем месте в день своего прогула, что повлекло ее увольнение.

Еще одним примером рассматриваемой категории гражданских дел является апелляционное определение Московского городского суда от 22.06.2020 г. № 33-18450/2020 по делу № 2-454/2020⁵ на решение суда первой инстанции по иску Т. Н. о признании незаконным приказа о перемещении на другое место работы и последующем увольнении по причине прогула в течение рабочего дня. В ходе рассмотрения материалов дела судом апелляционной инстанции было установлено, что Т. Н., работавшая в школе учителем математики, приказом директора была перемещена из школьного отделения № 3 в школьное отделение № 1 без изменения трудовой функции, с чем она выразила свое несогласие и, соответственно, в течение всего рабочего дня отсутствовала на новом рабочем месте, за что затем была уволена. Суд первой инстанции, вынося решение об отказе в удовлетворении исковых требований, указал, что у работодателя имелись основания для увольнения работника. В то же время суд апелляционной инстанции не встал на позицию суда первой инстанции в части признания законным приказа об увольнении Т. Н., так как в день прогула она находилась на своем прежнем рабочем месте, а следовательно, отсутствие ее на новом рабочем месте прогулом не является. В связи с этим Т. Н. была восстановлена на работе в прежней должности, с взысканием с учреждения среднего заработка за время вынужденного прогула. При этом в части исковых требований о признании незаконным приказа о перемещении на другое место работы Судебной коллегией решение суда первой инстанции оставлено без изменений ввиду того, что по трудовому договору местом работы являлась школа без указания конкретного номера школьного отделения, а потому перемещение Т. Н. было осуществлено в соответствии с законодательством.

Ошибочными и неправомерными следует признать также действия работодателя в части применения при расторжении трудового договора с работниками за отказ от перевода на другую работу положений

ч. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин. Между тем неоднократным проступком по трудовому законодательству считается проступок, за который к работнику было применено дисциплинарное взыскание и при совершении им очередного проступка снято не было. Соответственно, в случаях с отказом работника от перевода дисциплинарное взыскание к нему может быть применено только один раз, что исключает признак неоднократности дальнейшего неисполнения приказа. В качестве примера следует привести определение Судебной коллегии по гражданским делам восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.03.2021 г. № 88-2009/2021 по кассационной жалобе КГБУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Росток» на решение Советского районного суда г. Красноярска от 14.08.2020 г. и апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 28.10.2020 г. по гражданскому делу № 2-7707/2020⁶, признавшими незаконным приказ об увольнении А. Е. Э. вследствие неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин: в связи с отказом от перемещения на другое место работы без изменения трудовых функций.

Вынося решение о незаконности приказа об увольнении А. Е. Э. по ч. 5 ст. 81 ТК РФ, суд первой инстанции (решение впоследствии было оставлено без изменений судом апелляционной инстанции) мотивировал это отсутствием признаков неоднократности проступка. Не увидел признаков неоднократности проступка в действиях А. Е. Э. и суд кассационной инстанции, в связи с чем, разрешая спор, счел кассационную жалобу не подлежащей удовлетворению. В части требования о признании незаконным приказа о перемещении А. Е. Э. было отказано в виду того, что данное перемещение не предусматривало изменение трудовых функций, а следовательно, переводом, требующим письменного согласия работника, не являлось.

Частыми также являются случаи оценки работодателями отказа работников от выполнения работы в связи с несоответствием рабочего места требованиям охраны труда как дисциплинарного проступка, влекущего применение мер дисциплинарного взыскания и расторжение трудового договора. При этом стоит отметить, что распространенным в практике рассмотрения дел данной категории является правильная трактовка судами норм ст. 216.1 ТК РФ, в соответствии с чем в большинстве случаев судами решения принимаются в пользу работников. Подтверждающим примером является определение Судебной коллегии по гражданским делам седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.05.2021 г. по делу 8Г-4926/2021 [88-6140/2021]⁷ по иску Мусина Д.Р.

к ООО «Центр промышленного оборудования» на решение Копейского городского суда Челябинской области от 17.06.2020 г. и апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 10.12.2020 г.

При рассмотрении материалов кассационным судом было установлено, что Мусин Д.Р. обратился в суд с иском к ООО «Центр промышленного оборудования» с требованием признать утратившим силу приказ об увольнении, восстановлении на работе, а также взыскании с работодателя средней заработной платы и компенсации морального вреда в размере 120 000 рублей. В обоснование своих исковых требований Мусин Д.Р. указал, что был уволен за отказ от выполнения работы 20.04.2020 г. по причине невыполнения работодателем профилактических мероприятий по обеспечению санитарно-эпидемиологических условий в связи с распространением коронавирусной инфекции. Также судом было установлено, что 27.04.2020 г. Мусин Д.Р. приказом был уволен на основании п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК.

Решением Копейского районного суда, оставленным затем без изменения апелляционным судом, исковые требования Мусина Д.Р. были удовлетворены, а именно: признан незаконным приказ об увольнении, взыскана средняя заработная плата за время вынужденного прогула в размере 36 515 рублей и компенсация морального вреда в размере 10 000 рублей. Разрешая спор, кассационный суд счел кассационную жалобу ответчика не подлежащей удовлетворению, в связи с чем ранее принятые судебные решения оставлены без изменения.

Однако стоит отметить случаи злоупотребления работниками права на применение самозащиты своих трудовых прав в силу несовершенства норм трудового законодательства, выражающегося в отсутствии законодательного закрепления определения самозащиты.

Помимо рассмотренных выше примеров, связанных с требованиями работников о признании незаконными приказов о перемещении на другую работу, приравняемое ими к временному переводу, требующему письменного согласия, примером является кассационное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 13.09.2011 г. № 33-11720/2011⁸ по кассационным жалобам Ф. Е. и Т. Л. на решение Куйбышевского районного суда Санкт-Петербурга от 07.04.2011 г.

Кассационным судом было установлено, что Ф. Е. и Т. Л. обратились с исковым заявлением в Куйбышевский районный суд Санкт-Петербурга с требованием выплаты средней заработной платы за время вынужденного простоя в размере 44 666 рублей за период с 30.07.2010 г. по 07.04.2011 г. и денежной компенсации в размере 15 000 рублей в пользу каж-

дой. В обоснование заявленных требований к работодателю истицы указали отказ от выполнения работы по причине несоответствия температурного режима на рабочем месте нормативным требованиям и отсутствия системы кондиционирования. Между тем решением суда первой инстанции требования удовлетворены были частично. В частности, в пользу истиц с работодателя была взыскана заработная плата только в размере 3 384,15 рубля за период простоя и компенсация морального вреда в размере 500 рублей в связи с тем, что указанный истицами период неверен по причине устранения неисправности системы кондиционирования 30.07.2010 г. и отсутствуют доказательства уважительной причины их неявки на работу после 30.07.2010 г. В кассационной жалобе истицы просили удовлетворить требования в полном объеме, в чем им было отказано ввиду отсутствия оснований для этого.

Из приведенных выше примеров следует, что спорные моменты вызывают также вопросы, связанные с неправильной трактовкой периода приостановления выполнения работником своих трудовых функций на время осуществления самозащиты в качестве простоя, что приводит на практике к формированию неоднозначных позиций судов относительно оплаты данного периода. В то же время данный подход к приравниванию указанного периода к простоям представляется неверным ввиду того, что согласно нормам ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, влекущая приостановку деятельности всей организации, а следовательно, не являющаяся последствием неисполнения работником своих трудовых функций, в том числе при отказе от их выполнения как формы осуществления самозащиты своих трудовых прав. Помимо этого, термин простоя в соответствии с указанной статьей применяется исключительно к временным переводам работников, в связи с чем не распространяется на другие случаи отказа работников от выполнения работы.

Выделенные специфические особенности простоя и времени неисполнения работником трудовых функций в связи с осуществлением самозащиты свидетельствуют о том, что эти две категории не являются тождественными по своему содержанию, а следовательно, рассматривать указанный период времени в качестве простоя неправомерно. Соответственно, в случаях самозащиты трудовых прав работников, за исключением случаев, указанных в ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, при решении вопроса об оплате не могут применяться нормы ч. 1 ст. 157 ТК РФ, предусматривающие оплату в размере не менее 2/3 средней заработной платы, так как это влечет ухудшение материального положения работника.

Спорными в настоящее время являются также и вопросы оплаты труда работников, привлекаемых к выполнению работы сверхурочно или в выходные дни. Здесь можно привести в качестве примера Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 18-КГ 15-221⁹ по кассационной жалобе ООО «Нестле Кубань» на решение Тимашевского районного суда Краснодарского края от 11.02.2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 28.04.2015 г. по коллективным исковым требованиям работников указанного предприятия (124 человека) о взыскании задолженности по плате за сверхурочную работу за период с декабря 2008 г. по 30 июля 2014 г., с учетом фактически отработанного времени, а также компенсации за нарушение срока выплаты данных сумм и компенсации морального вреда.

Согласно решению Тимашевского районного суда Краснодарского края исковые требования работников были удовлетворены. Апелляционным судом решение суда первой инстанции оставлено без изменения. Между тем кассационный суд пришел к выводу, что в данном случае переработка работников сверх установленной по трудовому договору 36-часовой рабочей недели не является сверхурочной работой, а следовательно, положения ст. 152 ТК РФ не могут быть применены, в связи с чем решения нижестоящих судов были отменены и дело направлено на новое рассмотрение.

Примером противоположной позиции суда относительно применения положений ст. 152 ТК РФ при решении вопроса об оплате за сверхурочную работу является определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 19.09.2019 г. № 18-КГ19-77¹⁰ по кассационной жалобе Жуковского Г.В. на решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 05.03.2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26.06.2018 г., которыми было отказано в исковых требованиях о взыскании невыплаченной суммы платы за сверхурочную работу и отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, а также компенсации морального вреда.

Изучив материалы дела, кассационный суд счел неправомерными решения судов нижестоящих инстанций ввиду допущенных нарушений в связи с неправильным толкованием норм материального права. В частности, судом указано на наличие в материалах дела доказательств, подтверждающих работу Жуковского Г.В. сверх установленного трудовым договором времени (копии маршрутных листов и детализация

данных с установленного на автомобиле бортового устройства с именной водительской картой). Разрешая спор, кассационный суд пришел к выводу об удовлетворении исковых требований работника, в связи с чем решения нижестоящих судов были отменены, а дело направлено на новое рассмотрение.

При рассмотрении дел, связанных с осуществлением работником самозащиты своих трудовых прав в форме отказа от выполнения работы в случае задержки заработной платы, также фиксируется неоднозначность и противоречивость позиций судов. Прежде всего, это касается вопроса определения времени выхода работника на работу в случае уведомления работодателем готовности произвести выплату задержанной заработной платы. Бытует мнение, что в указанном случае работник обязан немедленно приступить к работе. В то же время ряд исследователей полагают, что временем, когда работник обязан приступить к работе, является следующий день после погашения работодателем всей суммы задолженности по заработной плате [Чиканова, Нуртдинова: 86]. Соответственно, выплата части задолженности заработной платы не может рассматриваться как основание для возобновления работником своих трудовых функций.

В качестве примера следует привести апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 07.04.2014 г. по делу № 33-2632/2014¹¹ по апелляционной жалобе Н. Б. Г. на решение Волжского городского суда Волгоградской области, согласно которому в исковых требованиях о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании задолженности по заработной плате было отказано. При рассмотрении дела апелляционным судом было установлено, что истцу было отказано в выплате задолженности по заработной плате ввиду отсутствия в кассе организации денежных средств, в связи с чем им был представлен письменный отказ от выполнения работы. Часть заработной платы была переведена истцу в день подачи письменного уведомления о приостановлении им работы, после чего работник продолжал не выходить на работу. В требовании о выплате в полном объеме задолженности по заработной плате работодателем было отказано, а сам работник был уволен за прогул по п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Изучив материалы дела, суд апелляционной инстанции согласился с решением суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований работника, сославшись на нарушение работником требований ч. 4 ст. 142 ТК РФ по выполнению своей обязанности выйти на работу на следующий день после выплаты работодателем задолженности по заработной плате. В связи с этим суд

апелляционной инстанции постановил оставить ранее принятое судебное решение без изменения.

Другим примером является определение Судебной коллегии девятого кассационного суда общей юрисдикции от 01.12.2022 № 88-11050/2022, 2-2845/2022¹², согласно которому решения судов первой и апелляционной инстанции признаны правомерными.

Согласно материалам дела, заработная плата работнику выплачивалась дважды в месяц 8-го и 22-го числа каждого месяца. Также судом было установлено, что задолженность по выплате заработной платы образовалась за вторую половину месяца. В связи с этим работником было приостановлено выполнение работы с 13 мая следующего месяца. Между тем суды первой, апелляционной и кассационной инстанции указали на отсутствие оснований для удовлетворения исковых требований, указав на истечение срока 15 дней на момент приостановления работником выполнения трудовых функций.

Несовершенства норм законодательства, регулирующего механизм самозащиты трудовых прав. Проведенный анализ правоприменительной практики позволяет констатировать, что на настоящий момент несовершенство норм ТК РФ приводит не только к возникновению противоречивых позиций судов при рассмотрении дел, связанных с осуществлением работниками самозащиты своих трудовых прав в форме отказа от выполнения работы, но и порождает преимущественно бесправное положение по отношению к работодателю в большинстве случаев их отказа от выполнения трудовых функций [Савин: 65]. Это свидетельствует о низкой эффективности правового механизма самозащиты как способа защиты трудовых прав. В числе основных пробелов норм ТК РФ в сфере регулирования самозащиты трудовых прав работников можно выделить:

– отсутствие законодательного закрепления определения самозащиты, а также отсутствие соотношения форм и способов ее осуществления, затрудняющее механизм ее реализации и процесс его правового регулирования и приводящее к возникновению случаев злоупотребления как со стороны работников, осуществляющих самозащиту своих нарушенных прав, так и со стороны работодателей, рассматривающих отказ от выполнения работы как основание для применения мер дисциплинарного взыскания и расторжения трудового договора;

– отсутствие законодательно закрепленного определения периода приостановления выполнения работником своих трудовых функций на время осуществления самозащиты и приравнивание его к времени простоя, а также отсутствие гарантий обеспечения права работника на самозащиту трудовых прав в части оплаты указанного периода, что снижает возможность реализации им своего права на самозащиту;

– отсутствие законодательно закрепленного определения признака неоднократности неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин, влекущее многократное применение к нему мер дисциплинарного взыскания и, как следствие этого, расторжение трудового договора;

– несовершенство положений ст. 101 ТК РФ, выражающееся в отсутствии установления границ допустимого увеличения рабочего времени работникам для выполнения ими своих трудовых функций при ненормированном режиме работы, приводящем к его приравниванию к сверхурочной работе и делающее невозможным применение положений ст. 152 ТК РФ в части оплаты за сверхурочную работу;

– отсутствие положений, закрепляющих определение времени выхода работника на работу в случае задержки заработной платы, приводящее к возникновению неоднозначных позиций и влекущее за собой применение к работнику мер дисциплинарного взыскания за неисполнение трудовых обязанностей в случае его отказа от выполнения работы, являющееся основанием для его последующего увольнения.

Выводы и предложения. С целью повышения эффективности правового механизма самозащиты работниками трудовых прав, а также приведения к единообразию правоприменительной практики предлагается:

– дополнить содержание ст. 352 ТК РФ комментарием, закрепляющим определение самозащиты работниками трудовых прав, изложив его в следующей редакции: «Под самозащитой работником трудовых прав понимается способ защиты нарушенного права, самостоятельно осуществляемый работником, в том числе с возможностью его обращения в компетентные государственные органы, и направленный на осуществление конкретных правовых действий по его восстановлению, устранению препятствий по его реализации, а также возмещению или компенсации причиненного вследствие его нарушения вреда»;

– дополнить содержание ст. 379 ТК РФ новым положением, закрепляющим определение времени отказа работника от выполнения работы на период осуществления самозащиты, изложив его в следующей редакции: «Под временем отказа работника от выполнения работы с целью самозащиты трудовых прав понимается период вынужденного неисполнения им своих трудовых обязанностей вследствие действий работодателя, незаконно лишаящих его возможности трудиться»;

– изменить содержание ст. 234 ТК РФ, дополнив его положением, гарантирующим обеспечение права работника на осуществление самозащиты своих трудовых прав в части оплаты времени его отказа от выполнения работы, изложив в следующей редакции:

«Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности, неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; отказа работника от выполнения работы в целях самозащиты трудовых прав»;

– изменить содержание ст. 192 ТК РФ, дополнив его положением, исключающим многократное применение мер дисциплинарного взыскания к работнику в случае его отказа от выполнения работы с целью осуществления самозащиты своих трудовых прав, изложив его в следующей редакции: «В случаях отказа работника от выполнения работы в целях осуществления самозащиты своих трудовых прав дисциплинарное взыскание к нему может быть применено однократно»;

– изменить содержание ст. 99 ТК РФ, изложив его в следующей редакции: «Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работников продолжительности рабочего времени, за исключением установленного коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом перечня работников с ненормированным рабочим днем: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период»;

– изменить содержание ст. 142 ТК РФ, дополнив положение в части определения времени выхода работника на работу в случае задержки заработной платы, изложив его 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 выплаты в полном объеме задержанной заработной платы».

Представляется, что практическая реализация разработанных предложений по совершенствованию норм ТК РФ позволит устранить выявленные пробелы в действующем законодательстве, а также повысить эффективность правового механизма самозащиты и обеспечить единообразный подход в сфере его правового регулирования.

Примечания

¹ Конституция Российской Федерации (принята Всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.): (с учетом поправок, внесенных ФЗ РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФЗ, от 05.02.2014 № 2-ФЗ, от 08.12.2020 г. № 429-ФЗ, от 04.10.2022 г. №№ 5,6,7,8-ФЗ) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1307 (дата обращения: 28.10.2019).

² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 дек. 2001 г.: (в ред. от 10 июля 2023 г. № 319-ФЗ) // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <http://base.garant.ru/12125267/> (дата обращения: 09.02.2023).

³ Решение Октябрьского районного суда города Новосибирска от 17.05.2017 № 2-2016/2017 по делу № 2-2016/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ObZhmNZ2PrWC/?ysclid=lelfvm03ld752543991> (дата обращения: 09.02.2023).

⁴ Определение Судебной коллегии второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.04.2022 № 88-8870/2022. URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/81796/?ysclid=ldybszfqwv136574961 (дата обращения: 09.02.2023).

⁵ Определение Московского городского суда от 22.06.2020 г. № 33-18450/2020 по делу № 2-454/2020. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MARB&n=1911629&ysclid=ldyd9anziy296577405#ILnCSVT3svAPjix7> (дата обращения: 09.02.2023).

⁶ Определение Судебной коллегии по гражданским делам восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.03.2021 г. № 88-2009/2021. URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/81797/?ysclid=ldydrjptk2686432760 (дата обращения: 09.02.2023).

⁷ Определение Судебной коллегии по гражданским делам седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.05.2021 г. по делу 8Г-4926/2021 [88-6140/2021]. URL: <https://www.profiz.ru/upl> (дата обращения: 13.02.2023).

⁸ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 13.09.2011 г. № 33-11720/2011. URL: <https://ppt.ru/newstext.phtml?id=59255&ysclid=le2mlcuhlu962204560> (дата обращения: 13.02.2023).

⁹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 18-КГ 15-221. URL: <https://www.zakonrf.info/suddoc/56f414a16bf7e7efa85541a1c2341a3b/?ysclid=le2qs8dt6b37809794> (дата обращения: 13.02.2023).

¹⁰ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19.09.2019 г. № 18-КГ19-77. URL: <https://>

www.vsrfr.ru/stor_pdf.php?id=1806430&ysclid=le2w21dl16687502259 (дата обращения: 13.02.2023).

¹¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 07.04.2014 г. по делу № 33-2632/2014. URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/25758/?ysclid=le2x51qzx272209564 (дата обращения: 13.02.2023).

¹² Определение Судебной коллегии девятого кассационного суда общей юрисдикции от 01.12.2022 № 88-11050/2022, 2-2845/2022. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ009&n=44776&ysclid=le2xti2or1545598230#J0YukVTqSEP0lcnj> (дата обращения: 13.02.2023).

Список литературы

Савин В.Т. Проблемы оплаты времени невыполнения работы в случае самозащиты работником трудовых прав // Проблемы в Российском законодательстве. 2015. № 3. С. 84–89.

Чиканова Л., Нуртдинова А. Трудовые право работников: проблемы реализации и злоупотреб-

ления правами // Хозяйство и право. 2017. № 10. С. 61–82.

References

Chikanova L., Nurtidinova A. *Trudovye pravo rabotnikov: problemy realizacii i zloupotreblenija pravami* [Labor rights of workers: problems of implementation and abuse of rights]. *Hozjajstvo i pravo* [Economy and law], 2017, No. 10, pp. 61-82. (In Russ.)

Savin V.T. *Problemy oplaty vremeni nevypolnenija raboty v sluchae samozashhity rabotnikom trudovyh prav* [Problems of payment for non-fulfillment of work in case of self-defense of labor rights by an employee]. *Problemy v Rossijskom zakonodatel'stve* [Problems in Russian legislation], 2015, No. 3. pp. 84-89. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 02.06.2023; одобрена после рецензирования 03.07.2023; принята к публикации 25.07.2023.

The article was submitted 02.06.2023; approved after reviewing 03.07.2023; accepted for publication 25.07.2023.