

## САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

**И. А. Грабовский**

*Белгородский  
государственный  
университет*

*e-mail:  
Grabovskiy@bsu.edu.ru*

Применение способов защиты трудовых прав работников, предусмотренных ст. 142 ТК РФ, имеет определенную специфику, обусловленную тем обстоятельством, что работники наделяются определенной формой самозащиты трудовых прав, в том числе право на приостановление исполнения трудовых обязанностей в случае задержки выплаты заработной платы. При этом, важным средством самозащиты трудовых прав в случае задержки заработной платы является коллективная защита индивидуальных трудовых прав работников. Проблемам самозащиты работниками своих трудовых прав путем коллективных трудовых споров в свое время уделялось значительное место в научной литературе. Существует точка зрения о том, что в ходе забастовки с целью разрешения коллективного трудового спора происходит приостановление действия трудового договора между каждым из работников, добровольно участвующим в забастовке, и работодателем.

Принимая данную точку зрения, следует сказать, что тезис о приостановлении действия трудового договора правомерен не только для забастовки, организуемой с целью разрешения коллективного трудового спора, которая заявлена в одной, и притом определенной, форме, но и в случаях, предусмотренных ст. 142 ТК РФ.

Ключевые слова: самозащита трудовых прав работников при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы. Коллективная защита индивидуальных трудовых прав работников. Временное приостановление исполнения обязанностей, вытекающих из трудового договора до восстановления нарушенных прав работников.

---

Одним из важных способов защиты трудовых прав работников, предусмотренных ст. 142 ТК РФ, является самозащита работниками своих трудовых прав, в том числе право на приостановление исполнения трудовых обязанностей в случае задержки выплаты заработной платы.

Анализ данной нормы позволяет сделать вывод о том, что существуют определенные противоречия ряду правовых норм, в том числе п.2 ст. 37 Конституции РФ; ст. 4 ТК РФ; Конвенция № 29 Международной организации труда (МОТ) о принудительном или обязательном труде 1930 г.; Конвенция № 95 МОТ об охране заработной платы 1949 г<sup>1</sup>.

Поскольку названные Конвенции МОТ ратифицированы, то на основании Конституции РФ в соответствии со ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Согласно п. 2 ст. 37 Конституции РФ, принудительный труд граждан запрещен без всяких условий и исключений из правила.

Однако в буквальном смысле ч. 2 ст. 142 ТК РФ официально легализует принудительный труд, который может иметь место в течение пятнадцати дней после даты, установленной для выплаты работнику заработной платы, предусмотренной трудовым договором (ст. 57, ч. 6 ст. 136 ТК РФ) или коллективным договором (ст. 41, ч. 6 ст. 136 ТК РФ).

Реализация работниками права на самозащиту нарушенного права в связи с задержкой выплаты заработной платы допускается в весьма неоднозначных условиях, как в теоретическом, так и в практическом аспектах.

---

<sup>1</sup> Конвенции №29, №95 были ратифицированы СССР соответственно 23 июня 1956г. и 4 ноября 1961 г.



Во-первых, когда работодателем грубо нарушаются условия трудового договора о своевременной и в полном размере выплаты работнику заработной платы (ст. 56 ТК РФ), на него фактически не распространяются меры юридической ответственности за такие правонарушения.

Во-вторых, когда работодателем не выполняются обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ, работники, как правило, не решаются на такую форму самозащиты, как приостановление выполнения своих трудовых обязанностей, поскольку рискуют потерять работу вообще.

В-третьих, когда сам факт нарушения установленных сроков выплаты заработной платы с одной стороны квалифицируется законодательством в качестве принудительного труда (ч. 2 ст. 4 ТК РФ) и с другой стороны – легализация конкретных сроков задержки ее выплаты, то данное противоречие всегда толкуется в пользу работодателя.

Практика применения норм ТК РФ в условиях финансового кризиса показала, что реализация работниками права на самозащиту в связи с задержкой выплаты заработной платы (ч. 2 ст. 142) оценивается представителями надзорных и государственных органов неоднозначно.

Одним из важных способов самозащиты трудовых прав в случае задержки заработной платы является коллективная защита индивидуальных трудовых прав работников. Проблемам самозащиты работниками своих трудовых прав путем коллективных трудовых споров в свое время уделялось значительное место в научной литературе<sup>2</sup>.

Мы полагаем, что практически возможно наличие двух разновидностей коллективных трудовых споров: 1) коллективные трудовые споры, возникающие в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников; 2) коллективные трудовые споры, возникающие в связи с коллективной защитой трудовых прав работников организации в целом или работников филиала, представительства, обособленного структурного подразделения (ст. 398 и ст. 399 ТК РФ).

В ходе отдельно взятого трудового конфликта по поводу коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников, когда конфликт доходит до стадии коллективной добровольной приостановки выполнения трудовых обязанностей работников, предусмотренных трудовым договором, нет юридических оснований квалифицировать данную стадию в качестве «забастовки», поскольку для ее организации требуются определенные примирительные процедуры.

Таким образом, в социально-трудовых отношениях существуют реальные социальные конфликты и коллективные трудовые споры работников, которые не всегда регламентированы действующим трудовым законодательством.

В настоящее время работники и их полномочные представители – адаптировались к условиям, при которых правовое обеспечение взаимодействия субъектов трудовых отношений не адекватно реальным явлениям, происходящим в социально-трудовой сфере. Данный тезис может быть подтвержден фактами использования работниками и их полномочными представителями таких способов защиты законных прав и интересов, которые не укладываются в рамки разрешения или урегулирования коллективных социальных конфликтов с помощью процедур, предусмотренных действующим законодательством.

К числу такого рода способов самозащиты относятся: коллективная приостановка работниками выполнения трудовых обязанностей в условиях отсутствия в организации коллективного трудового спора без соблюдения примирительных процедур, таких как коллективная голодовка, стихийные митинги, демонстрации и др. акты неповиновения.

---

<sup>2</sup> Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М.: Наука. 1993; Нуртдинова А.Ф. Постатейный комментарий к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // Право и экономика. 1997. №11; Соловьев А.В. Практический комментарий закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». – М., 1997; Куреной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. – М., 2001.



Здесь уместно перейти к рассмотрению такого нововведения трудового законодательства, которое связано, с одной стороны с понятием «коллективный трудовой спор, возникающий в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников», а с другой – с реализацией права работников на самозащиту, предусмотренного ч. 2 ст. 142 ТК РФ.

Споры по коллективной защите индивидуальных трудовых прав работников объективно могут возникать в организациях и в случае, предусмотренном ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Однако процедура разрешения или урегулирования такого рода конфликтов не регламентирована действующим законодательством.

К числу особенностей по коллективной защите индивидуальных трудовых прав работников можно отнести: легитимность, скоротечность их перехода в активную фазу – приостановление работы, сходное по своей сути с забастовкой в целях разрешения коллективного трудового спора и имеющее существенные различия от забастовки, в том числе по юридическим последствиям.

Под формой забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора понимается допустимость добровольного отказа работников от выполнения трудовых обязанностей полностью или частично (ч. 4 ст. 398 ТК РФ).

В зависимости от выбора формы проводимой забастовки – полное невыполнение трудовых обязанностей или частичное невыполнение, для сторон конфликтного взаимодействия могут наступать разные юридические последствия. Данное обстоятельство законодателем не учтено и не привело к возложению на забастовщиков обязанности извещать работодателей (ч. 8 ст. 410 ТК РФ) о своем решении по выбору конкретной формы забастовки.

В научной литературе существует точка зрения о том, что в ходе забастовки с целью разрешения коллективного трудового спора происходит приостановление действия трудового договора между каждым из работников, добровольно участвующим в забастовке, и работодателем.

Принимая данную точку зрения, следует сказать, что тезис о приостановлении действия трудового договора правомерен не только для забастовки, организуемой с целью разрешения коллективного трудового спора, которая заявлена в одной, и притом определенной, форме, но и в случаях, предусмотренных ст. 142 ТК РФ.

О приостановлении действия трудового договора речь может идти только при объявлении в установленном порядке такой формы забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора, при которой работники коллективно и добровольно отказались выполнять трудовые обязанности в полном объеме, предусмотренном трудовым договором.

Рассматриваемый аспект говорит о двояком положении сути дела. Во-первых, коллективное право на забастовку в целях разрешения коллективного трудового спора входит в противоречие с индивидуальными обязанностями работника и работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ) выполнять условия трудового договора, а также с обязанностью работодателя выполнять условия коллективного договора (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Во-вторых, приостановление действия трудового договора влечет за собой полное прекращение выполнения работниками своих функциональных обязанностей и обязывает работодателя обеспечивать по отношению к каждому из участников коллективного трудового спора минимум услуг, охрану труда, социальное страхование, технику безопасности, пенсионное обеспечение и пр.

Действия работников в коллективном конфликте являются восстановлением нарушенного законного права работников на получение материального вознаграждения за выполненную работу, и оно законно по той причине, что работники действуют в рамках прав, предоставленных им п. 4 ст. 37 Конституции РФ и ч. 2 ст. 142 ТК РФ.

Однако действия работников по самозащите в коллективном трудовом споре не всегда преследуют цели восстановления нарушенного законного права работников, и не всегда основаны на законе. Порой требования работников, ставшие причиной возникновения в организации коллективного конфликта, могут быть по сути квалифицированы судом как неправомерные.



В случае возникновения коллективного трудового спора по смыслу ч. 2 ст. 142 ТК РФ каждый работник до начала приостановления работы в целях самозащиты для получения вознаграждения за труд самостоятельно и добровольно обязан написать заявление в адрес работодателя. Особенностью рассматриваемой ситуации является то, что такое приостановление работы стихийно может перерасти в коллективный трудовой спор по самозащите трудовых прав отдельных категорий работников, либо коллектива в целом.

Под стихийным действием работников в форме приостановления работы понимаются такие действия, которые, по сути, не предполагают проведение примирительных процедур и организация которых предусматривает обязательное участие полномочных представителей работников – органов профессиональных союзов или иных представителей (ст. 29, 31 ТК РФ).

Трудовым законодательством не предусмотрены какие-либо ограничения по количественному составу работников, участвующих в самозащите, а также не предусмотрены правила поведения субъектов конфликтного взаимодействия, порядок урегулирования спора, его последствия, в том числе во временных границах.

При этом одним из важных критериев самозащиты трудовых прав является организационный фактор действий работников, направленных на соблюдение принципа законности, обеспечения трудовых прав и обязанностей сторон трудового договора. Это обусловлено содержанием норм императивного характера, предписывающих работникам проведение определенных действий в установленные законом сроки.

Организационный фактор многоаспектен по сути, и для его раскрытия в более полном объеме необходимо рассмотреть, каким образом законодательством регламентированы действия каждого из субъектов конфликтного взаимодействия – работников и работодателя, непосредственно в период приостановления трудовых отношений.

Трудовым законодательством, с одной стороны, предусмотрены нормы, позволяющие право на самозащиту работников и регламентирующие условия организации и проведения забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора. С другой стороны, им не предусмотрены нормы, регламентирующие порядок поведения субъектов конфликтного взаимодействия непосредственно в период приостановки работниками выполнения своих трудовых обязанностей в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы.

Российское трудовое право не содержит норм, позволяющих ответить на ряд актуальных вопросов: исходя из смысла ст. 142 ТК РФ нельзя однозначно сказать, имеют ли право работники реализовать свое право на собрания, митинги, шествия и пикетирование; имеет ли право работодатель заменить работников, полностью прекративших работу в связи с участием в самозащите своих прав, на других лиц, или они такими правами не наделены.

Исходя из теории временной приостановки трудовых отношений между работодателем и каждым работником, принявшем добровольное решение об участии в забастовке, проводимой, с одной стороны, в целях разрешения коллективного трудового спора, а с другой – в форме отказа каждого работника от выполнения всех своих трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, можно предположить, что работники вправе в том или ином случае принимать участие в любых акциях, не запрещенных нормами трудового законодательства.

Работники вправе находиться за пределами своего рабочего места и территории предприятия в целом. По логике теории, в случае приостановки трудовых отношений работодатель вправе не допускать лиц на рабочее место, поскольку на весь период реализации права на самозащиту последний не несет ответственности за жизнь и здоровье работника, с которым трудовые отношения приостановлены. По сути, речь идет о самоустранении от выполнения своих трудовых обязанностей работников по вине администрации.



Работодатель при тех же условиях вправе произвести перестановку лиц, отсутствующих на рабочем месте другими работниками. Действия работодателя направлены, прежде всего, на обеспечение ритма производственного процесса, обеспечение в период конфликта общественного порядка, сохранности материальных ценностей организации в целом и имущества физических лиц, бесперебойной работы машин и оборудования, остановка которых может представлять непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, не вовлеченных в трудовой спор.

Юридическим основанием для правомочия работников в установленном порядке приостановить работу в целях самозащиты права является факт недобросовестного (виновного или не виновного действия) работодателя, который не выполняет обязанности, возложенные на него, предусмотренные ст. 22 ТК РФ и трудовым договором (ст. 56 ТК РФ).

Условия приостановления работы в целях самозащиты трудового права, предусмотренные ч. 2 ст. 142 ТК РФ, на наш взгляд, аналогичны условиям возникновения времени простоя по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ). Более того, сама процедура приостановления работы в целях самозащиты аналогична процедуре фиксации факта простоя по вине работодателя — письменная форма предупреждения работодателя.

В ходе приостановки работы в целях самозащиты работниками своих прав каждый работник, предупредивший работодателя о данном действии в установленном порядке, вправе находиться как рабочем месте, так и вне его, в том числе и за пределами территории организации или ее структурного подразделения.

На практике проблема завершения конфликта может решиться быстрее при условии нахождения работников на рабочем месте, а не за пределами организации. Факт присутствия работников на рабочем месте важен для восстановления за каждым из них нарушенного права на оплату простоя по вине работодателя, а также для сохранения трудовых прав и социальных гарантий, предусмотренных нормами законодательства о труде.

Государственные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для работников, которые приняли добровольное решение об участии в самозащите в целях разрешения коллективного трудового спора, минимальны. Они состоят в сохранении за работником места работы и должности, т.е. в обеспечении государством гарантии занятости работников (ч. 3 ст. 414 ТК РФ). Гарантии, предусмотренные ст. 236 ТК РФ в части выплаты не ниже одной трехсотой действующей на момент нарушения сроков выплаты заработной платы ставки рефинансирования Центробанка РФ на практике, как правило, отсутствуют, поскольку коллективные договоры и соглашения не всегда предусматривают такую ответственность работодателя.

Вопрос о сохранении за работниками заработной платы за период проведения ими забастовки регламентирован законодателем не в пользу защиты интересов работников даже в случаях, когда забастовка является этапом разрешения коллективного трудового спора по поводу нарушения работодателем законных трудовых прав работников.

Согласно ч. 5 ст. 414 ТК РФ, решение проблемы денежного содержания работников за период приостановки исполнения трудовых обязанностей может быть найдено в ходе примирительных процедур или коллективных переговоров, которые должны быть проведены задолго до начала конфликта с целью заключения (изменения или дополнения) коллективного договора организации.

Теория приостановки действия трудового договора между работником, добровольно решившим принять участие в забастовке, и работодателем на весь период проведения забастовки противоречива.

По сути, приостановление действия трудового договора с каждым из работников ведет к тому, что ряд моментов, оговоренных и решенных при найме работника по поводу его трудовых прав и социальной защиты, не действуют в течение всей процедуры самозащиты. Речь идет о сохранении заработка, о вопросах исчисления трудово-





го стажа, в том числе для определения трудоспособности, получения работником ежегодного оплачиваемого отпуска, пособий по социальному страхованию.

Если институт забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора, включает в себя соответствующие нормы о государственных гарантиях работникам, то дело обстоит иначе с регламентацией дозволения работникам осуществлять при определенных условиях самозащиту нарушенного права на получение вознаграждения за результаты своего труда.

Субъективное право работников на приостановку работы в целях самозащиты, с одной стороны, конкретно, поскольку применение ч. 2 ст. 142 ТК РФ в отношении между работником и работодателем предполагает возникновение у субъектов трудовых отношений конкретных субъективных прав и обязанностей. С другой стороны, рассматриваемое право работников как дозволение при определенных законодательством условиях предусмотрено законодательством в отношении между формально неравными субъектами взаимодействия – работником и работодателем.

Само дозволение определенного поведения описывает минимум правомочий работника, по отношению к которому работодатель нарушил не одну, а несколько норм права. Напомним, что указанное дозволение возникает при нарушении работодателем п. 2 ст. 37 Конституции РФ, ст. 4, ч. 2 ст. 22, ст. 56 ТК РФ.

Поскольку самозащита работниками нарушенного права на получение вознаграждения за результаты своего труда является его правом, то правомочия работника, добровольно принявшего решение приостановить выполнение обязанностей по трудовому договору надлежащим образом не регламентированы. Иными словами, законодательством не предусмотрены нормы, регламентирующие право работника на получение полной материальной компенсации за все время вынужденной приостановки работы в результате действий или бездействий работодателя.

По нашему мнению, правовое регулирование в данном случае должно осуществляться исходя из того, что самозащита работником в целях восстановления нарушенного права на получение вознаграждения за результаты своего труда является ответной мерой на неправомерные действия работодателя.

Трудовое законодательство должно четко и понятно гарантировать защиту материальных интересов работников, поскольку приостановление работы зачастую спровоцировано бездействием работодателя по цивилизованному разрешению возникшего спора.

Мы полагаем, что в условиях финансового кризиса действующее законодательство должно быть направлено, прежде всего, на создание дополнительных гарантий трудовых прав работников. Современное состояние самозащиты трудовых прав не в полной мере выполняет защитную и компенсационную функцию, поскольку сам факт приостановления трудовых обязанностей в связи с задержкой заработной платы, не гарантирует сохранения за работником «дружеских» трудовых отношений. Такое средство самозащиты фактически превращается в последующее расторжение трудового договора по различным основаниям, в том числе по инициативе работодателя в отношении лиц, проявивших принципиальность при восстановлении нарушенных трудовых прав.

#### Список литературы

1. Конвенции №29, №95 были ратифицированы СССР соответственно 23 июня 1956г. и 4 ноября 1961 г.
2. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М.: Наука. 1993; Нурдинова А.Ф. Постатейный комментарий к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // Право и экономика. 1997. №11; Соловьев А.В. Практический комментарий закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». – М., 1997; Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. – М., 2001.



## **SELF-PROTECTION OF THE EMPLOYEE'S RIGHTS IN THE CONDITIONS OF THE FINANCIAL CRISIS**

**I. A. Grabovskiy**

*Belgorod State  
University*

*e-mail:  
Grabovskiy@bsu.edu.ru*

The use of measures of self-protection of the employees' rights according to article 14R (LC RF) is quite specific and it is determined by the right of definite from of self-protection of the employees, such as the right of the temporary suspension of the job performance in case of payment salary delay. Moreover, the most important measure of the self-protection of the employees' rights in case of payment salary delay is collective protection of the individual employees' rights. Great attention was paid to the problems of workers' self-protection of their labour rights by means of collective labour disputes in the scientific literature. There is the point of view that in course of the strike for the purpose of settling a collective labour dispute, employment freeze between each of the employees' who voluntarily takes part in the strike and an employer, takes place. Accepting this point of view, it should be said that the thesis of employment freeze is lawful not only for strike, which is organized for the purpose of the collective labour dispute settling is stated in the one and definite form but also in cases stipulated by article 142 LC RF.

Key words: self-protection of workers' labour right with the breach of stated terms of salary payment, the collective protection of the individual employees' rights. The temporary suspension of the job performance, following from the labor contract before the reinstatement of the infringed workers' rights.