

САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПОНЯТИЕ И ФОРМЫ

В работе проведен анализ системы защиты трудовых прав работников в Республике Беларусь, выявлены ее недостатки, в частности отсутствие в Трудовом кодексе понятия «самозащита» и формы самозащиты. Предложены пути оптимизации: закрепление в Трудовом кодексе понятия и форм самозащиты трудовых прав с учетом опыта Российской Федерации.

This paper analyzes the system for protecting workers' labor rights in the Republic of Belarus and identifies its shortcomings, particularly the absence of the concept of "self-defense" and its forms in the Labor Code. Optimization options are proposed, including enshrining the concept and forms of self-defense of labor rights in the Labor Code, taking into account the experience of the Russian Federation.

Ключевые слова: самозащита; формы самозащиты; трудовые права.

Key words: self-defense; forms of self-defense; labor rights.

В соответствии со ст. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) одной из его основных задач является: установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Анализ существующей системы защиты трудовых прав выявляет направления для ее оптимизации. Одним из главных недостатков Трудового кодекса Республики Беларусь является то, что законодатель упустил из виду все многообразие существующих к настоящему моменту способов защиты прав в сфере наемного труда, причем как уже реально функционирующих, так и только потенциальных. Фактически основным источником информации о формах и способах защиты трудовых прав сейчас выступает гл. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь. Термин «самозащита» Трудовой кодекс Республики Беларусь и вовсе не употребляет.

В законодательстве Республики Беларусь не содержится отдельных норм о способах и формах защиты трудовых прав работников. Е. А. Ковалева на основании анализа содержания ТК делает вывод, что формы защиты трудовых прав в Беларуси и России одинаковы: это судебная и иная защита трудовых прав работников, что предусмотрено ст. 11 ТК. К иным формам защиты указанный автор относит защиту прав профессиональными союзами (ст. 46 ТК), органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (ст. 462 и 463 ТК), органами по рассмотрению трудовых споров (ст. 233, 379 ТК), а также самозащита работниками своих трудовых прав [1, с. 31].

Наиболее спорной и наименее разработанной в теоретическом плане является такая форма защиты работниками своих трудовых прав как самозащита.

Понятие самозащиты трудовых прав является достаточно новым в теории трудового права.

В настоящий момент сложились два подхода к пониманию понятия самозащиты: широкий и узкий. Так, сторонники широкого подхода под самозащитой понимают любые действия лица по защите его прав от нарушения [2, с. 8]. Представляется, что такая широкая трактовка понятия самозащиты приводит к его отождествлению с понятием «защита трудовых прав». В связи с этим полагаем, что более точно отражает сущность самозащиты второй, узкий подход к определению данного понятия.

По мнению В. И. Миронова, самозащита трудовых прав – это совершаемые стороной трудового договора действия (бездействия) с целью устранения нарушения, допущенного другой стороной этого договора, с использованием форм (способов), не противоречащих законодательству [3, с. 830]. А. А. Андреев под самозащитой трудовых прав работника понимает «самостоятельную законную деятельность работника, направленную на восстановление нарушенного права и (или) устранении препятствий в его реализации, без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав» [4, с. 493]. В свою очередь, О. Л. Нихайчик предлагает следующее определение рассматриваемой категории: «самозащита трудовых прав – это форма защиты трудовых прав, способами защиты которой являются самостоятельные действия работника, направленные на оперативное предупреждение или пресечение правонарушения с целью восстановления нарушенного права и (или) устранения препятствий в его реализации без обращения или наряду с обращением в специально уполномоченные органы по защите трудовых прав» [5].

Бесспорно, данные определения заслуживают внимания, однако, по мнению авторов, в них не отражены способы самозащиты трудовых прав работника, которые должны соответствовать способам, предусмотренным в законодательстве. Следует отметить, что субъектами права на самозащиту могут быть только работники. Таким образом, считаем возможным предложить следующее определение понятия самозащита трудовых прав:

Самозащита трудовых прав – это форма защиты работником своих трудовых прав самостоятельными действиями без обращения в государственные органы способами, предусмотренными в законодательстве.

В отличие от ТК в ст. 379 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены формы самозащиты. Так, согласно указанной норме в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Несмотря на отсутствие в ТК термина «самозащита» трудовых прав, такие нормы в нем имеются.

На основе анализа действующего трудового законодательства Республики Беларусь, а также основываясь на способах защиты трудовых прав, нужно отметить в настоящий момент единственный возможный способ самозащиты трудовых прав – отказ от работы. В настоящее время обращение к такому способу самозащиты как отказ от работы возможно в следующих случаях:

- 1) в ч. 5 ст. 40 ТК: прекращение работы по истечении срока предупреждения об увольнении по желанию работника;
- 2) в ст. 39 ТК: прекращение работы по истечении срока действия срочного трудового договора;
- 3) в ст. 223 ТК: отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника и окружающих.

Причем право на отказ предусмотрено как непосредственно ТК, так и может являться последствием неправомерных действий нанимателя. Например, в соответствии с пунктом 11 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» (далее – Постановление № 9), если вопреки достигнутой договоренности о прекращении трудовых отношений с согласованной даты, указанной в заявлении об увольнении, наниматель приказ об увольнении не издал, а работник работу прекратил, односторонний отказ нанимателя от прекращения трудового договора не может быть признан правомерным. Также не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был

переведен с нарушением закона. Данное нарушение закона может выражаться в отсутствии письменного согласия работника на перевод, когда такое согласие требуется (ч. 1 ст. 30 ТК). Соответственно судом признается право работника на такой способ защиты как отказ от выполнения работы, которая не была предусмотрена трудовым договором.

Отдельно хотелось бы подчеркнуть, что для достижения цели самозащиты работник должен уведомить нанимателя о том, что он собирается использовать незапрещенные законом способы самозащиты, в частности отказ от работы. По мнению авторов, данное предупреждение должно быть в письменной форме, в частности на это указывает абзац 8 ст. 11 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». Так, согласно указанной норме, при отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить работодателю, предоставляющему работу гражданам по трудовым договорам (далее – наниматель), либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

Таким образом, поскольку в трудовом законодательстве Республике Беларусь отсутствует понятие самозащиты трудовых прав, то представляется необходимым закрепить определение понятия «самозащита трудовых прав работника» и ее формы в ТК.

Список использованной литературы

1. **Ковалева, Е. А.** Формы и способы защиты трудовых прав работников / Е. А. Ковалева // Трудовое и социальное право. – 2022. – № 4. – С. 29–33.
2. **Халиков, В. Р.** Самозащита в российском трудовом праве : автореф. дис. канд. юрид. наук / В. Р. Халиков. – Томск, 2006. – 26 с.
3. **Миронов, В. И.** Трудовое право : учеб. для вузов. / В. И. Миронов. – СПб. : Питер, 2009. – 864 с.
4. **Актуальные** проблемы трудового права : учеб. для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017. – 688 с.
5. **Нихайчик, О. Л.** К вопросу о понятии самозащиты трудовых прав / О. Л. Нихайчик. – URL: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/240295/1/%D0%9D%D0%B8%D1%85%D0%B0%D0%B9%D1%87%D0%B8%D0%BA_3.pdf (дата обращения: 25.03.2026).