
ТРУДОВЕ, ЗЕМЕЛЬНЕ ТА ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО

Р. С. Веприцький

САМОЗАХИСТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ

Конституція незалежної України 1996 р. закріпила ряд норм, яких не знало конституційне законодавство колишнього Радянського Союзу. Серед таких новел – право на самозахист. Так, відповідно до ч. 5 ст. 55 Конституції України, кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Слід відмітити, що це право не залежить від громадянства людини, а в рівній мірі належить як громадянину України, так і іноземцю та особі без громадянства.

Конституційні положення про самозахист прав і свобод знайшли подальше закріплення у ряді законодавчих актів, зокрема у Цивільному кодексі України. Так, відповідно до ст. 19 «Самозахист цивільних прав» Цивільного кодексу України, особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень і протиправних посягань. Самозахистом є застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства. Способи самозахисту мають відповідати змісту права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням. Способи самозахисту можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства.

Проблеми самозахисту тією чи іншою мірою досліджувалися вченими, різних галузей права, серед яких Ч. Н. Азімов, О. І. Антонюк, В. Я. Бурак, В. П. Грібанов, К. О. Гориславський, А. В. Куделин, В. В. Лазор, О. А. Пушкін, З. В. Ромовська, Н. М. Салікова, Г. А. Свердлик, Г. Я. Стоякін, Е. Л. Страунінг та ін. Так, Ч. Н. Азімов під самозахистом в цивільному праві розуміє дії фізичних і юридичних осіб, спрямовані на охорону цивільних прав і охоронюваних законом інтересів, які вчиняються ними самостійно без звернення за допомогою до державних та інших уповноважених органів [1, с. 135]. На думку В. П. Грібанова самозахист цивільних прав – це здійснення управомоченою особою дозволених законом дій фактичного порядку, спрямованих на охорону її особистих чи майнових прав та інтересів [2, с. 168]. Г. Я. Стоякін зазначає, що самозахист це передбачені законом однією чи кількома юридичними чи фактичними характеру, які застосовуються управомоченим на їх здійснення суб'єктом та спрямовані на припинення дій, які порушують його майнові або особисті права [3, с. 82].

На думку О. І. Антонюк право учасників цивільних правовідносин на самозахист – це їх можливість у разі порушення свого цивільного права або інтересу, цивільного права чи інтересу іншої особи, створення реальної загрози такого порушення застосувати доцільну та адекватну протидію, яка не заборонена законом і не суперечить моральним засадам суспільства та спрямована на попередження або припинення цього порушення чи ліквідацію його наслідків [4, с. 4]. К. О. Гориславський під конституційним правом на самозахист життя здоров'я людини та громадянина від протиправних посягань розуміє надану та гарантовану державою міру можливої поведінки, що може виявлятися як в інтелектуальній, так і безпосередньо у фізичній діяльності особи, та здійснюється з метою відстоювання природних прав людини, передбачених як внутрішньодержавними, так і міжнародними нормами і базується на засадах права, а також інших соціальних норм поведінки, що не суперечать загальнолюдським правилам проживання [5, с. 6].

Вчені-трудовики мають свою позицію стосовно самозахисту в трудовому праві. Так, В. Я. Бурак під самозахистом розуміє не заборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом із зверненням в органи по вирішенню колективних трудових спорів, чи в органи по нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів [6, с. 27]. На думку Н. М. Саікової, самозахист припускає самостійні активні дії працівника по охороні своїх трудових прав, життя і здоров'я без звернення або зі зверненням в органи, уповноважені розглядати індивідуальні трудові спори, або в наглядові органи. При цьому загальною умовою застосування самозахисту, на думку науковця, є наявність порушення права або можливості його порушення, а також відповідність заходів самозахисту, що застосовуються характеру і змісту порушення [7, с. 4].

Вчені по-різному підходять до визначення ознак самозахисту Г.А.Свердик і Е.А. Страунінг виділяють такі загальні ознаки самозахисту: 1) виникає у разі порушення цивільних прав або його реальної загрози; 2) здійснюється в односторонньому порядку (тобто особою, права якої порушені, без звернення до компетентних органів); 3) здійснюється лише у формі дій; 4) можлива реалізація конкретного заходу самозахисту має бути передбачена у законі чи договорі; 5) дії при самозахисті спрямовуються на забезпечення недоторканності права, припинення порушення, ліквідації наслідків; 6) можливе наступне оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє цивільне право, до компетентних органів [8, с. 19–22]. На думку М. С. Корабльової, характерними ознаками самозахисту є: 1) коли самозахист суб'єктивного права вже відбу-

вся чи триває або (у деяких випадках) проти наявного посягання на права та інтереси уповноваженої особи; 2) обстановка (обставини, місце і час) виключають можливість звернення за захистом до державних компетентних органів або, хоча це і не виключає звернення за судовим захистом, особа, право якої порушене, обирає більш оперативні заходи; 3) здійснюється силами самого потерпілого (суб'єкта, чиє право порушене), що, звичайно, не виключає товариської взаємодопомоги і сприяння у здійсненні захисту (проти посягань) з боку інших осіб або участі юридичної особи; 4) не повинен виходити за межі дій, необхідних для припинення порушення, і має відповідати порушенню [9, с. 88–89].

М. М. Якименко ознаками самозахисту як форми захисту трудових прав працівників вважає наступні: враховуючи особистий характер трудових правовідносин, самозахист здійснюється лише працівником, суб'єктивне право якого порушено; звернення до самозахисту з метою захисту чи поновлення особистих прав працівників; захисні дії здійснюються працівником самостійно, без звернення до уповноважених державних органів із вимогою захисту порушеного права; самозахист здійснюється з метою припинення порушення та визнання порушеного права працівника; захисні дії повинні відповідати критеріям правомірності заходів самозахисту; можливість подальшого оскарження до компетентних органів працівником, який самостійно захищав свої трудові права [10, с. 115].

Слід зазначити, що на відміну від Цивільного кодексу України, який в ст. 19 закріпив інститут самозахисту цивільних прав, діючий Кодекс законів про працю України не містить сьогодні статті, яка закріплювала б інститут самозахисту в трудовому праві. Нагадаємо, що в Україні сьогодні є всі об'єктивні та суб'єктивні причини та умови для введення такого інституту в трудове законодавство. Передусім це масове недотримання роботодавцями норм трудового законодавства стосовно своєчасної виплати заробітної плати, забезпечення умов праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни тощо. Як зазначає В. В. Лазор, при укладенні трудового договору сторони беруть на себе юридичну відповідальність за виконання умов даної угоди. Зокрема, роботодавець надає, а працівник зобов'язується виконувати роботу з певної професії, спеціальності, у якій має відповідні навички. Причому, закон забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. У той же час на виробництві цілком можливе виникнення випадків, коли роботодавець доручає працівнику роботу, не обумовлену трудовим договором, або переводить працівника без його згоди на іншу роботу. У даній ситуації порушуються трудові права працівника, що він має право захищати, оскаржуючи дії роботодавця. Безумовно, працівник може звернутися в суд або в юрисдикційний орган, що діє на під-

приємстві. Але істотною прогалиною українського трудового законодавства є те, що працівнику не надана в цій ситуації можливість діяти самостійно, не звертаючись за допомогою до третіх осіб [11, с. 235].

І дійсно характер трудового договору неминує тягне включення особистості працівника в чужу господарську сферу. Працівник, у силу технології господарської діяльності, виявляється в директивному підпорядкуванні у роботодавця й у певній мірі стає об'єктом права. Однак при цьому працівник діє також у своєму матеріальному інтересі, працюючи для одержання заробітної плати. Отже, він повинен виступати і суб'єктом права, вміти активно і самостійно діяти в сфері відстоювання своїх інтересів, здобувати і виявляти навички до правових способів врегулювання взаємин між працівниками і роботодавцями [12, с. 52].

Слід зазначити, що окремі аспекти самозахисту соціально-економічних прав та гарантій його здійснення закріплюють міжнародно-правові документи. Так, відповідно до ст. 13 Конвенції МОП «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» № 155 (1981 р.) працівникові, який залишив роботу і мав достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя чи здоров'я, забезпечується відповідно до національних умов та практики захист від необґрунтованих утисків. Стаття 12 Конвенції МОП «Про безпеку та гігієну праці у будівництві» № 167 (1988 р.) закріплює, що у національному законодавстві чи правилах передбачається, що працівник має право вийти з небезпечної зони, якщо він має вагомі підстави вважати, що виникає неминуча й серйозна загроза його безпеці або його здоров'ю, і зобов'язаний негайно інформувати про це свого керівника.

В Трудовому кодексі Російської Федерації ми знаходимо цілу главу, присвячену самозахисту (глава 59 «Самозахист працівниками трудових прав»). Так, ст. 379 Кодексу закріплює форми самозахисту, зокрема, з метою самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, а також відмовитися від виконання роботи, що безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю, за винятком випадків, передбачених федеральними законами. На час відмови від зазначеної роботи за працівником зберігаються усі права, передбачені дійсним Кодексом, іншими законами й іншими нормативними правовими актами. Відповідно до ст. 380 Кодексу роботодавець, представники роботодавця не мають права перешкоджати працівникам у здійсненні ними самозахисту трудових прав. Переслідування працівників за використання ними припустимих законодавством способів самозахисту трудових прав забороняється.

Окремі гарантії самозахисту працівниками своїх прав можна побачити і в національному трудовому законодавстві. Так, ч. 2

ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. надає працівнику право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Слід відмітити, що розробники проекту Трудового кодексу України не передбачили а ні глави, а ні статі, яка б закріплювала інститут самозахисту працівниками своїх прав. Щоб заповнити цю прогалину, пропонуємо доповнити Проект статтею з назвою «Самозахист працівниками своїх прав» і таким змістом:

1. Самозахист – встановлені законом самостійні дії працівника по охороні своїх прав без звернення за допомогою до державних та інших уповноважених органів.

2. З метою самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, або якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, а також призупинити роботу, у випадку затримки виплати заробітної плати на строк більше трьох днів, на весь період до виплати затриманої суми.

3. На час відмови або призупинення роботи за працівником зберігається середня заробітна плата.

4. Роботодавцю забороняється переслідування працівників за використання ними допустимих законодавством способів самозахисту трудових прав.

Список літератури: 1. Азімов Ч. Здійснення самозахисту в цивільному праві //Вісник Академії правових наук України . – 2001 – №2 . – С. 135–140. 2. Грибанов В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав. – М.: Изд-во МГУ, 1972. – 284 с. 3. Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве: Дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. – Свердловск, 1973. – 258 с. 4. Антонюк О. І. Застосування у процесі правоохоронної діяльності норм, що регулюють право учасників цивільних правовідносин на самозахист: Науково-практичні рекомендації. – Донецьк: Норд Комп'ютер, 2007. – 44 с. 5. Гориславський К. О. Право людини та громадянина на самозахист життя і здоров'я від протиправних посягань: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2003. – 20 с. 6. Бурак В. Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення . – Хмельницький, 2007. – С. 27–28. 7. Саликова Н. М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы //Современное право . – 2003 . – №7 . – С. 2–4. 8. Свердлов Г. А., Страунинг Э. Л. Понятие и юридическая природа самозащиты в гражданском праве // Сов. государство и право. – 1988. – № 5. – С. 17–24. 9. Кораблева М. С. Защита гражданских прав: новые аспекты //Актуальные проблемы гражданского права. – М., 1949. – С. 88–89. 10. Якименко М. М. Самозахист трудових прав як міжнародний стандарт та його реалізація в законодавстві України // Форми соціально-правового захисту працівників у службово–трудовах відносинах. – Х., 2005. – С. 113–116. 11. Лазор В. В. Правовая регламентация самозащиты трудовых прав работника //Держава і право . – 2006 . – № 32. – С. 234–238. 12. Канунников А. Б., Пастухов А. А., Канунников С. А. Правовая культура самозащиты работниками трудовых прав //Трудовое право . – 2007. – № 2 . – С. 51–54.

Надійшла до редакції 12.07.08