

Министерство образования и науки Российской Федерации
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ СУБЪЕКТИВНЫХ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ

*Сборник научных трудов
Под редакцией доцента В.В. Бутнева*

Выпуск 5

Ярославль 2004

ББК Х 623.06я43

П 78

УДК 347.02(082)

Проблемы защиты субъективных гражданских прав: Сб. науч. тр. / Под ред. доц. В.В. Бутнева; Яросл. гос. ун-т. – Ярославль, 2004. Вып. 5. – 120 с.

Настоящий сборник является пятым выпуском возобновленной серии “Проблемы защиты субъективных гражданских прав”. Он посвящен исследованию материально-правовых и процессуальных проблем защиты субъективных гражданских прав и охраняемых законом интересов.

Предназначен для преподавателей, аспирантов и студентов юридических факультетов, а также для практических работников-юристов.

Предложения авторов могут быть использованы для совершенствования действующего законодательства и практики его применения.

Редакционная коллегия:

канд. юрид. наук, доц. В.В. Бутнев (отв. редактор),
канд. юрид. наук, доц. Е.А. Крашенинников,
д-р юрид. наук, проф. М.В. Лушникова (отв. секретарь),
канд. юрид. наук, доц. Н.Н. Тарусина,
канд. юрид. наук, доц. Е.Я. Мотовиловкер.

© Ярославский
государственный
университет, 2004

Научное издание

Проблемы защиты субъективных гражданских прав

Сборник научных трудов

Выпуск 5

Редактор, корректор В.Н. Чулкова
Компьютерная верстка И.Н. Ивановой

Подписано в печать 22.12.2004. Формат 60х84 1/16. Бумага тип.

Печать офсетная. Усл. печ. л. 6,51. Уч.-изд. л. 6,1.

Тираж 250 экз. Заказ .

Оригинал-макет подготовлен в редакционно-издательском отделе ЯрГУ
Ярославский государственный университет.

150000 Ярославль, ул. Советская, 14.

Отпечатано ООО «Ремдер» ЛР ИД № 06151 от 26.10.2001.

г. Ярославль, пр. Октября, 94, оф. 37. тел. (0852) 73-35-03.

А.М. Лушников

О формах и способах защиты трудовых прав и интересов сторон трудового правоотношения

Охранительное субъективное право на защиту означает, что каждый субъект трудового права вправе защищать свои свободы, права и интересы всеми способами, не запрещенными законом. Но прежде чем перейти к анализу способов защиты, отграничим их от форм защиты. К сожалению, наш законодатель такого разграничения не проводит и ограничивается только перечислением отдельных способов защиты трудовых прав и законных интересов работников (ст. 352 ТК), в то время как в ст. 1 ТК в равной степени заявлено о защите прав и интересов не только работников, но и работодателей.

В теории права формы защиты прав и интересов подразделяются на два вида: юрисдикционная форма защиты и неюрисдикционная. В трудовом праве юрисдикционная форма защиты представляет собой деятельность предусмотренных законом органов по защите трудовых прав и интересов. Речь идет о защите прав и интересов, во-первых, в органах по рассмотрению трудовых споров и, во-вторых, в органах государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (так называемые «судебные и административные» формы защиты). Если первая из названных юрисдикционных форм защиты является универсальной, т. е. применима как в отношении работников, так и в отношении работодателей, то вторая – исключительно форма защиты прав и интересов работников. Это продиктовано природой трудового правоотношения. Работодатель наделен нормативной, директивной и дисциплинарной властью по отношению к работнику, в то время как работник такими властными полномочиями по отношению к работодателю не обладает. В этой связи его правовой статус «как бы восполняется», уравнивается правом на административную защиту со стороны специально уполномоченных государственных

органов по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства.

В свою очередь другой отличительной чертой способов защиты трудовых прав в органах по рассмотрению трудовых споров является их разрешение не только в судебном порядке, но и в органах так называемой «трудовой юстиции», сформированных на социально-партнерских (паритетных) началах, которые имеют более чем вековую историю. Согласно ТК РФ такими органами сегодня являются комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии, трудовой арбитраж, посредники.

Неюрисдикционная форма защиты охватывает собой действия работников и работодателей либо их представителей (профсоюзов, союзов работодателей) по защите прав и охраняемых интересов, которые совершаются ими самостоятельно, без обращения за помощью в компетентные органы (судебные и административные). В этой связи в отношении способов защиты трудовых прав работников законодатель указывает на два следующих способа: защита трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащита работниками трудовых прав (ст. 352 ТК). Возникает закономерный вопрос о праве работодателя использовать такие же неюрисдикционные способы защиты.

Особый характер прав и интересов субъектов трудового права с очевидностью предполагает легализацию наряду с традиционной юрисдикционной формой защиты также специальную защиту, основанную на социально-партнерском характере трудовых отношений. Речь идет прежде всего об исторически первой форме защиты прав работников профсоюзами. Как отмечалось ранее, сильные профсоюзы изначально признавались важнейшей предпосылкой урегулирования отношений между работниками и работодателями вследствие того, что они давали возможность «уравнивать» более слабое положение отдельного работника по отношению к работодателю. ТК РФ включает специальную главу 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами». Следует подчеркнуть взаимный, обоюдный характер коллективной формы защиты прав работников и работодателей. Согласно ТК РФ правом на объединение в целях представительства и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзными органами и органами госу-

дарственной власти и местного самоуправления наделены и работодатели (ст. 33 ТК РФ). Таким образом, в сфере трудовых отношений работодателям также предоставляется право на ассоциацию с целью защиты их прав и интересов. В данном случае метод социального партнерства обеспечивает равенство прав работников и работодателей на профессиональное объединение в целях представительства и защиты корпоративных прав.

К особым неюрисдикционным способам защиты трудовых прав, как коллективных, так и индивидуальных, относится право на самозащиту. Самозащита – это правовое явление, присущее ряду отраслей права, причем отраслям, принадлежащим к различным семьям публичного и частного права. Например, речь может идти как о гражданском праве, где широко применяются способы самозащиты гражданских прав и интересов (удержание вещи, досрочное расторжение договора, крайняя необходимость и др.), так и об уголовном праве (необходимая оборона). В ТК РФ появилась специальная глава 59 «Самозащита работниками своих трудовых прав», которую можно отнести к новеллам в трудовом законодательстве. Новый институт в трудовом законодательстве распространен только на работников и ограничивается единственным способом самозащиты – отказом от выполнения работы в случаях, прямо предусмотренных законом. На работодателя возлагается обязанность не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты. Следует отметить, что в последние годы в теории трудового права названный термин «самозащита» применялся, но глубокой научной разработке не подвергался. В этой связи возникает целый ряд вопросов по применению нового института в трудовом праве:

- 1) лишен ли работодатель права на самозащиту?
- 2) сводится ли самозащита к единственному названному в законе способу?
- 3) Могут ли стороны трудовых отношений устанавливать договором способы самозащиты?

Носителями (субъектами), наделенными правом на самозащиту, являются, на наш взгляд, не только работники, но и работодатели. В этой связи весьма сомнительна позиция законодателя в ТК РФ, признающая право на самозащиту только за единственным субъектом –