

Рябинин Н.А.,

кандидат юридических наук, доцент
Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

Особенности понимания и осуществления самозащиты трудовых прав сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации

Вопросы осуществления самозащиты трудовых прав работником являются одними из самых актуальных в сфере регулирования трудового права. Учитывая, что в правоотношениях, связанных со службой в органах внутренних дел, обусловленных наличием субординации, особых требований, запретов и ограничений, сложностью и интенсивностью выполнения служебных обязанностей, имеется большой риск нарушения трудовых прав сотрудников, актуальность исследования вопросов самозащиты нарушенных прав не вызывает сомнений.

Тезисы посвящены осуществлению самозащиты урегулированных законодательством в сфере труда трудовых прав сотрудников органов внутренних дел. Наличие у сотрудника таких прав обусловлено ч. 7 ст. 11 ТК РФ, в соответствии с которой на сотрудников органов внутренних дел действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе. Наличие у сотрудников трудовых прав предусмотрено и в ч. 2 ст. 3 федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон о службе в ОВД), указывающей, что в случаях не урегулированных нормативными правовыми актами о службе в органах внутренних дел, к правоотношениям, связанным со службой, применяются нормы трудового законодательства.

Возможность осуществления защиты прав сотрудником органов внутренних дел предусмотрена в п. 14 ч. 1 ст. 11 За-

кона о службе в ОВД и выражается в праве на обращение: к вышестоящим в порядке подчиненности должностным лицам, в вышестоящие органы, в суд.

В соответствии трудовым законодательством (ст. 379 ТК РФ) самозащита трудовых прав работника определяется как возможность работника, письменно известившего работодателя, отказаться от выполнения работы:

– не предусмотренной трудовым договором,

– которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью,

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ (на сегодняшний день такое право предусмотрено в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней).

Несомненно, что все вышеперечисленные случаи осуществления самозащиты работником своих прав в отношении сотрудника органов внутренних дел возможны лишь с учетом особенностей прохождения службы в органах внутренних дел и только в ситуациях, не урегулированных Законом о службе в ОВД. К таким случаям следует относить ситуации, непосредственно регулируемые трудовым законодательством, такие как материальная ответственность сотрудника и органов внутренних дел, сфера охраны труда, регулирование труда отдельных категорий сотрудников (беременных женщин, лиц с семейными обязанностями и т.д.).

Также следует отметить тот факт, что законодатель слишком узко определяет самозащиту трудовых прав. Во-первых, в ст. 379 ТК РФ «Формы самозащиты» на самом деле предусматриваются не формы, а конкретные способы осуществления работником самозащиты. Во-вторых, подобная легальная интерпретация

самозащиты трудовых прав необоснованно сужена и не предоставляет работнику (и, как следствие, сотруднику ОВД) возможность в полной мере использовать все защитные свойства осуществления самозащиты.

На наш взгляд, законодателю следует изменить наименование ст. 379 ТК РФ, а в ее содержании сформулировать легальное определение самозащиты и закрепить неограниченный перечень основных способов самозащиты работником своих трудовых прав.

Полагаем, что необходимо законодательно закрепить понятие самозащиты, под которой следует понимать соразмерные нарушению самостоятельные действия работника по защите своих трудовых прав, осуществляемые по собственному усмотрению на основе законных интересов без обращения к иным уполномоченным субъектам защиты и не нарушающие прав других субъектов трудового права.

Предложенное понимание самозащиты позволит существенно увеличить объем ее содержания и количество способов осуществления. Таким образом, к предусмотренным ст. 379 ТК РФ способам самозащиты можно будет добавить ряд способов, которые может использовать как работник, так и сотрудник ОВД:

– право личного обращения работника (сотрудника) к работодателю (вышестоящему руководителю), как письменного, так и устного, в том числе право обратиться к руководителю за письмен-

ным подтверждением его устных указаний;

– право запрашивать у руководителя необходимые документы для ознакомления;

– право предоставлять устные и письменные объяснения;

– право в установленных законом случаях предоставлять (либо не предоставлять) письменное согласие;

– право требовать от руководителя (работодателя) и других лиц, участвующих в отношениях в сфере труда, прекращения нарушений трудовых прав работника (сотрудника).

Важно отметить, что перечень способов осуществления самозащиты работником (сотрудником) своих трудовых прав не должен быть закрытым (ограниченным) и должен содержать указание законодателя на возможность применения работником (сотрудником) иных, не противоречащих закону и существу самозащиты способов самозащиты своих трудовых прав. В качестве иных способов защиты можно выделить, например, требование лица, которому отказано в заключении трудового договора (служебного контракта), разъяснить причины отказа в письменной форме, возможность обращения работника (сотрудника) к средствам массовой информации для привлечения общественного интереса к нарушениям и другие способы, осуществляемые с учетом особенностей правовой регламентации прохождения службы в органах внутренних дел.