

*Научная статья**Научная специальность**5.1.3 «Частноправовые (цивилистические) науки»*

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2024.2.63>

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

© **Фильчакова С. Ю., 2024**

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Анализируется потребность осуществления самозащиты трудовых прав работников, возникающая в связи с нарушением субъективных прав и законных интересов, со злоупотреблением ими, с неисполнением юридических обязанностей, возникновением между сторонами спора. Констатируется, что самозащита в первую очередь должна предполагать самостоятельные правомерные действия работника по защите своих трудовых прав, а обращение к уполномоченным органам и организациям представляется целесообразным в ситуациях, когда работодатель препятствует работнику осуществлять право на самозащиту. Сформулирован вывод о необходимости определения и закрепления в трудовом законодательстве порядка уведомления работодателя и организации осуществления самозащиты. В заключение отмечается, что сложности в реализации механизма самозащиты трудовых прав возникают в связи с отсутствием в законодательстве легального определения понятия самозащиты, а разбросанность нормативных материалов, недостаточная регламентация данного способа с точки зрения формальных процедур снижают эффективность самозащиты как способа защиты трудовых прав работников.

Ключевые слова: способ защиты, самозащита, забастовка, восстановление нарушенных прав.

SELF-DEFENSE OF LABOR RIGHTS BY WORKERS

© **Filchakova S. Yu., 2024**

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

The article analyzes the need for self-defense of workers' labor rights, arising in connection with the violation of subjective rights and legitimate interests, their abuse, failure to fulfill legal obligations, and the emergence of a dispute between the parties. It is stated that self-defense must first of all presuppose independent lawful actions of the employee to protect his labor rights, and an appeal to authorized bodies and organizations is presented to us in situations where the employer prevents the employee from exercising the right to self-defense. The conclusion is formulated about the need to define and consolidate in labor legislation the procedure for notifying the employer and organizing the implementation of self-defense. In conclusion, it is noted that difficulties in implementing the mechanism of self-defense of labor rights arise due to the lack of a legal definition of the concept of self-defense in the legislation, and the scattered nature of regulatory materials, insufficient regulation of this method in terms of formal procedures, reduces the effectiveness of self-defense as a way to protect the labor rights of workers.

Keywords: method of defense, self-defense, strike, restoration of violated rights

Введение

Предметом активного изучения ученых как в теории права в целом, так и в специализированных юридических дисциплинах является правовая защита. По мнению И. А. Минникеса, механизм правовой защиты должен включать в себя несколько элементов, к одному из которых он относит акты реализации прав и обязанностей (самозащита) [9].

Охрана прав и законных интересов работников базируется на положениях второй части ст. 45 Конституции РФ¹, которая предусматривает, что «каждый вправе защищать свои права

и свободы всеми способами, не запрещенными законом».

Важное положение о праве на самозащиту гражданских прав было закреплено в 1994 г. в ст. 14 Гражданского кодекса РФ². За ним последовал в 2001 г. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)³, в котором были урегулированы формы самозащиты работниками трудовых прав (гл. 59).

Понятие «самозащита» имеет широкое значение и применяется не только в гражданском

¹ Конституция Российской Федерации : принята всенарод. голосованием 12 дек. 1993 г. // Рос. газ. 1993. 25 дек.

² Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая : федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Рос. газ. 2001. № 256. 31 дек.

и трудовом праве, но и в других отраслях, таких как уголовное, налоговое и административное право [14, с. 48; 4, с. 333]. Данный способ защиты трудовых прав является относительно новым. Стоит заметить, что среди всех способов защиты в ст. 352 ТК РФ законодатель выделил самозащиту в первую очередь. Скорее всего, это связано с тем, что, во-первых, работник выступает как наиболее заинтересованное лицо в защите своих прав и интересов, во время как остальные способы подразумевают поддержку государства и третьих лиц. Во-вторых, самозащита характеризуется простотой в использовании, так как подразумевает правомерное бездействие. И в-третьих, этот метод самый оперативный – необходимо предупредить работодателя и сразу осуществлять самозащиту.

Результаты исследования

В настоящее время законодательного определения самозащиты нет, но, на наш взгляд, это важный момент, так как именно в легальном определении закладываются основные характеристики/признаки самозащиты. Рассматривая имеющуюся доктрину, можно сказать, что в юридической литературе сложились противоречивые позиции по поводу данного понятия.

Некоторые авторы полагают, что «правовая самозащита – деятельность конкретных субъектов права в целях пресечения нарушений их субъективных прав и законных интересов или их восстановления» [10, с. 34]. Другие считают, что самозащита является исключительно самостоятельным способом, проявляющимся в виде активных действий или же бездействия – отказа от выполнения трудовых функций. Например, по мнению О. Г. Акулинина, «самозащиту следует рассматривать как оперативное воздействие, которое применяется к нарушителю гражданских прав непосредственно самим управомоченным лицом как стороной в гражданском правоотношении, не прибегая к помощи государственных юрисдикционных органов» [2, с. 54]. А. И. Шебанова считала, что «самозащита представляет собой отказ работника от выполнения своих трудовых обязанностей в целях устранения допущенных нарушений его трудовых прав или условий, угрожающих его жизни и здоровью» [7, с. 428].

Еще один подход заключается в том, что самозащита может включать не только самостоятельные действия, но также обращение в соответствующие полномочные органы за защитой

своих прав и интересов. Один из приверженцев такой точки зрения – Ю. П. Орловский, который изучал самозащиту как «особый способ защиты прав работника, он предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по рассмотрению по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде» [8, с. 1254].

Ученые-цивилисты рассматривают данный способ в широком и узком смысле. В частности, по мнению В. Р. Халикова, «в широком смысле это любые действия лица, обладающего субъективным правом, связанные с защитой данного права от нарушения. В узком, гражданско-правовом смысле это действия лица, направленные на пресечения нарушения и ликвидацию его последствий» [13, с. 4]. В свою очередь, Н. В. Витрук убежден, что «самозащита – это совокупность фактических действий, направленных на непосредственную защиту благ, прав и законных интересов до и в процессе посягательств на них, а также меры оперативного воздействия на нарушителей прав и законных интересов» [5, с. 159].

Наиболее предпочтительной представляется вторая точка зрения, поскольку мы основываемся на убеждении, что самозащита в первую очередь должна предполагать самостоятельные правомерные действия работника по защите своих трудовых прав, а обращение к уполномоченным органам и организациям представляется нам оправданным в ситуациях, когда работодатель препятствует работнику осуществлять право на самозащиту.

Таким образом, под самозащитой можно понимать действия работника, выраженные в активных самостоятельных действиях, направленных на временный отказ от выполнения обязанностей в ситуациях, регулируемых нормами трудового права и иными трудовыми положениями, содержащимися в законодательстве других отраслей права и сопровождающимися по желанию работника возможным обращением в государственные органы или негосударственные организации.

Исходя из анализа правовой литературы, видится необходимость подчеркнуть разницу между самозащитой и забастовкой. Первое понятие является исключительно индивидуальным средством защиты работника, который ориентирован на восстановление собственных прав. Второе понятие предполагает отстаива-

ние коллективных прав и интересов, проявляющееся в добровольном отказе от исполнения трудовых обязанностей (ст. 398 ТК РФ). Но главное различие состоит в правовых последствиях. При самозащите отказ от работы способен протекать до тех пор, пока нарушенное право не будет восстановлено. В то время как для забастовки установлен определенный порядок ее осуществления (ст. 409–417 ТК РФ) и завершиться события могут по-разному: соглашением о полном принятии выдвигаемых условий, частичном выполнении или же без достижения соглашения.

Несмотря на это, А. А. Сапфинова выдвигает предложение рассматривать забастовку как дополнительную форму осуществления самозащиты при нарушении коллективных трудовых прав, потому что «забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. С учетом того, что отказ от выполнения работы является способом самозащиты (ст. 380 ТК РФ), то, соответственно, забастовку можно было бы признать способом самозащиты коллективных законных интересов работников» [1, с. 32].

Статья 379 Трудового кодекса РФ называется «Формы самозащиты». Однако на практике это положение фактически ограничивается только одним способом самозащиты – отказом от выполнения работы в определенных ситуациях:

- если работа не предусмотрена трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- если работа угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Необходимо отметить, что законодательство обеспечивает работников двумя гарантиями для осуществления самозащиты. Одна из них заключается в сохранении всех прав работника, предусмотренных трудовым законодательством и другими нормативными актами в области трудового права, во время отказа от выполнения трудовых обязанностей. Вторая гарантия – работодатель и его представители не могут препятствовать работникам в защите своих трудовых прав (ст. 379, 380 ТК РФ).

Полагаем, что установленные необходимые моменты позволяют перейти к детальному рас-

смотрению каждого правомерного случая реализации такой формы защиты работниками своих прав, как самозащита.

Первый случай – работник, согласно ст. 379 и 60 ТК РФ, вправе, известив работодателя в письменной форме, отказаться от выполнения своей работы, которая не предусмотрена трудовым договором. Однако существуют исключительные ситуации, которые позволяют работодателю поручить подчиненному другую работу.

Хорошим примером здесь выступает перевод работника на другую работу с изменением трудовой функции, где в обязательном порядке должно быть согласие работника, выраженное в письменной форме (ст. 72.1 ТК РФ). Если же заявления нет, то перевод является незаконным и, следовательно, односторонний отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, является правомерным применением самозащиты. Иными словами, если работник не имел возможности получить работу в соответствии с трудовым договором и не давал письменного согласия на ее предоставление, он имеет право отказаться от выполнения работы, ссылаясь на ст. 379 ТК РФ. Однако из этого правила есть исключения. В приведенном случае – это исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (форс-мажорные обстоятельства, простой). То есть это означает временный перевод работника без его письменного согласия на работу, которая не предусмотрена трудовым договором. Данный перевод будет правомерен только в чрезвычайных случаях, неблагоприятно отражающихся на населении, или в случае простоя, вызванного заменой отсутствующего работника, в результате чрезвычайных, непредвиденных ситуаций.

Стоит заметить, что перевод на не обусловленную трудовым договором работу допускается на срок до одного месяца, и при окончании данного срока, если не было предоставлено согласие работника в письменном виде на продление работы, он должен быть в обязательном порядке переведен на прежнюю работу, не зависимо от того, устранены ли обстоятельства, повлекшие перевод.

Работник может отказаться от выполнения своей работы в одностороннем порядке, что является правомерным применением самозащиты, за исключением определенных моментов. Следовательно, работник вправе приостановить работу, апеллируя к ст. 379 ТК РФ.

Второй случай – трудящийся вправе прекратить исполнение трудовых обязанностей в целях самозащиты, если работа угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных законом, известив работодателя в письменной форме. Также в ст. 219 ТК РФ предусмотрен «отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности». Постановлением Верховного Суда РФ от 4 декабря 2020 г. № 31-АД20-5 было установлено, что «работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом и иными федеральными законами»¹.

По нашему мнению, проанализированная ситуация полностью обоснована, поскольку в законе императивно закреплена обязанность работодателя «обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда» (ст. 22 ТК РФ). Однако и здесь есть исключительные ситуации, предусмотренные федеральными законами, где работник не может приостановить работу в виде одностороннего отказа, например, при чрезвычайных ситуациях, работе пожарными, взрывных работах и т. д.

Следовательно, при угрозе жизни и здоровью работника односторонний отказ является правомерным проявлением самозащиты за исключением определенных ситуаций, установленных законодательством.

Третий случай прописан в ст. 142 ТК РФ, кроме того, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указывается, что «работник имеет право на приостановление работы при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок

более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой»². Трудовой кодекс РФ в ст. 4 устанавливает запрет на принудительный труд на основании международных норм, а именно Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда»³. В статье указано, что работник, в случае принуждения к работе, может отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы.

Таким образом, при соблюдении всех условий (задержка заработной платы более 15 дней, соблюдение письменной формы извещения работодателя) можно сказать, что это является правомерным основанием для работника в приостановлении работы в целях самозащиты. Однако и в данной норме есть исключения, не допускающие приостановления работы, например введение военного или чрезвычайного положения, работа на государственной службе и т. д.

По всей видимости, законодатель видит в самозащите эффективный способ защиты и выдвигает его на первое место, однако на практике самозащита не столь популярна, возможно, это связано с тем, что не каждый работник готов применять данный способ защиты, поскольку не желает обострять отношения с работодателем, опасаясь конфликтных ситуаций или увольнения.

На основе этого некоторые ученые, в частности Е. А. Коваленко [6, с. 358] и П. Г. Алексеев [3, с. 22], в своих работах выделяют еще одну форму самозащиты – переговоры работника с работодателем, аргументируя это тем, что нарушение трудовых прав работников происходит не всегда целенаправленно, а обуславливается иными причинами, не зависящими от работодателя. На наш взгляд, здесь невозможно не согласиться с авторами, что защиту своих прав работник может начать с менее радикальной формы, которая больше способствует мирному компромиссному решению при спорных ситуациях, что выгодно как работнику, так и работодателю. Бесспорно, в такой процедуре должен быть установлен законодательный порядок проведения переговоров, что подразумевает фиксацию соглашения/протокола, что в дальнейшем может служить в качестве документального свидетельства в судебном процессе.

¹ Об отмене постановления о привлечении к ответственности по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства : постановление Верховного Суда РФ от 4 дек. 2020 г. № 31-АД20-5 // КонсультантПлюс : справочная правовая система. Документ опубликован не был.

² О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Рос. газ. 2006. № 297.

³ Об упразднении принудительного труда : конвенция Международной организации труда от 25 июня 1957 г. № 105 // Собр. законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4649.

Необходимо уточнить, что самозащита прекращается в момент восстановления нарушенного права. В противоположном случае самостоятельная правозащитная деятельность становится неактуальной и теряет свою правомерность, т. е. перерастает в неправомерное действие, которое может вылиться в дисциплинарное правонарушение. А данный случай, согласно Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях¹, может расцениваться как самовольное прекращение работы, что влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до одной тысячи пятисот рублей.

При рассмотрении практики применения работниками самозащиты, возникают несколько проблемных вопросов:

1. *Проблема соблюдения всех юридических и организационных формальностей осуществления самозащиты.* В данном вопросе не совсем понятно, как должно выглядеть письменное оповещение, что должно включать, в какие сроки необходимо известить работодателя. Возможно, отсутствие данной информации вводит граждан в заблуждение и тем самым затрудняет реализацию самозащиты. П. С. Шрамко также затрагивает представленную проблему: «Трудовое законодательство не закрепило в своих положениях порядок уведомления работодателя при применении работником единственного средства самозащиты – приостановления работы, что также выступает актуальной проблемой осуществления самозащиты работником» [15, с. 198]. Поэтому мы видим острую необходимость определить и закрепить в ТК РФ порядок уведомления работодателя и организацию осуществления самозащиты.

2. *Проблема оплаты периода приостановки работы при самозащите работника.* Одни ученые считают, что приостановка работы не должна оплачиваться работнику, поскольку происходит простой по вине работника (ч. 3 ст. 157 ТК РФ), другие ученые придерживаются мнения, что приостановка работы должна быть оплачена как простой по вине работодателя, т. е. в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 157 ТК РФ), третьи – за работником сохраняется средний заработок за весь период приостановки работы (ст. 142, 394 ТК РФ). Например, М. В. Пресняков высказывает мнение, что «если работник приостановил

работу, например, в связи незаконным переводом, отстранением, то ему должна производиться оплата вынужденного прогула, поскольку такой перевод означает незаконное лишение его права трудиться. Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Однако в силу положений ст. 220 ТК РФ при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157 ТК РФ. То есть в этом случае работнику должно быть выплачено не менее двух третей средней заработной платы. Оплата периода приостановления работы в связи с задержкой заработной платы не связана с виной работника, этот период следует оплачивать как простой не по вине работника и в зависимости от наличия в просрочке выплаты заработной платы вины работодателя – в соответствии со ст. 157 ТК РФ в размере двух третей среднего заработка (ч. 1 ст. 157 ТК РФ) или двух третей тарифной ставки или оклада (ч. 2 ст. 157 ТК)» [11, с. 56].

Однако Федеральным законом от 30 декабря 2015 г. № 434-ФЗ «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации»² было закреплено, что при нарушении сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, за ним сохраняется средний заработок за все время приостановки работы, исчисляемый по нормам ст. 139 ТК РФ. При этом ст. 236 ТК РФ установлена материальная ответственность работодателя, нарушающего определенные законодательством сроки выплаты заработной платы и иные выплаты, причитающиеся работнику, в форме уплаты процентов (денежной компенсации).

На наш взгляд, оплата среднего заработка при отказе работника от выполнения им трудовой функции является справедливым и разумным решением, вследствие чего целесообразно внести изменения в действующее законодательство и аналогичным образом применять в остальных

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

² О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2015 г. № 434-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2016. № 1 (ч. 1). Ст. 54.

случаях, связанных с осуществлением работником самозащиты.

3. *Вопрос посещения работником рабочего места на время приостановки работы в порядке самозащиты.* Данная проблема нашла отражение в ст. 142 ТК РФ, где сказано, что в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. А. В. Прокопенко полагает, что поскольку «в силу ст. 4 ТК РФ работа, которую выполняет работник в случаях, когда он имеет право отказаться от ее выполнения, относится к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до устранения причин, вызвавших отказ от работы» [12, с. 299]. Также Определение Конституционного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 1299-О подтвердило, что «в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте; работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу»¹.

Выводы

Проведенное исследование позволяет констатировать, что самозащита характеризуется определенными отличительными признаками.

Во-первых, данный способ правомерно проявляется в форме бездействия.

Во-вторых, самозащита осуществима только самим субъектом права, т. е. работником, чье право было нарушено, может самостоятельно использовать самозащиту как способ защиты.

В-третьих, самозащита является проявлением права на защиту, с одной стороны, но с другой – оказывает воздействие на работодателя, мотивируя его к соблюдению законных норм поведения.

В-четвертых, самозащита осуществляется в контексте трудовых отношений и не выходит за пределы действующего ТК РФ.

Таким образом, самозащита представляет собой способ защиты трудовых прав, который

¹ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы Межотраслевого независимого профессионального союза «СОЛИДАРНОСТЬ» работников Свердловской области на нарушение конституционных прав гражданки Замшиной Татьяны Владимировны положениями статей 142, 379 и 380 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 1299-О // КонсультантПлюс : справочная правовая система. Документ опубликован не был.

заключается в отказе работника от выполнения работы в случае, если такая работа не предусмотрена трудовым договором, если работа, поручаемая работодателем, представляет угрозу для жизни и здоровья работника, а также в других ситуациях, описанных в ТК РФ и других федеральных законах. Легитимность действий работника определяется такими критериями, как противоправное поведение работодателя, возможность отказа от работы в качестве способа защиты и соблюдение установленного порядка самозащиты.

Продолжительность приостановки рабочих обязанностей не ограничена временем, она будет правомерна до момента восстановления нарушенных прав.

В заключение следует отметить, что отсутствие в законодательстве легального определения понятия самозащиты, разбросанность нормативных материалов, недостаточная регламентация данного способа с точки зрения формальных процедур снижают эффективность самозащиты трудовых прав работников, поскольку граждане не обладают достаточной юридической осведомленностью, как правомерно использовать самозащиту, следовательно, чаще обращаются в суд или в надзорные органы, что подразумевает иные способы защиты. 

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адриановская Т. Л., Сапфинова А. А. Трудовое право. Конспект лекций для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) по дисциплине «Защита трудовых прав». Краснодар : ФГБОУ ВПО КубГАУ, 2016. 308 с.
2. Акулинин О. Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 52–54.
3. Алексеенко П. Г., Свойкина Е. Д. Защита права на труд по российскому законодательству : монография. Благовещенск : Амур. гос. ун-т, 2017. 88 с.
4. Васильева Н. В. Способы защиты прав налогоплательщиков: проблемы налогового-правовой регламентации // Академический юридический журнал. 2023. Т. 24, № 3. С. 332–336. DOI: 10.17150/1819-0928.2023.24(3)
5. Витрук Н. В. Общая теория правового положения личности. М. : Инфра-М, 2008. 447 с.
6. Коваленко Е. А. Самозащита работника, как способ защиты трудовых прав // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 9. С. 357–358.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. 4-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2009. 937 с.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. М. : Контракт : Инфра-М, 2014. 1680 с.
9. Минникес И. А. Правовая защита: понятие и механизм // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) : электрон. науч. журн. 2013. № 6. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_21064490_92967049.pdf

10. Панченко В. Ю., Пушкина А. В. Самоохрана прав и законных интересов как самостоятельный юридический феномен // Академический юридический журнал. 2020. № 2 (80). С. 30-41.

11. Пресняков М. В. Самозащита трудовых прав // Трудовое право. 2013. № 5. С. 52-71.

12. Прокопенко А. В. Самозащита работниками трудовых прав и ее востребованность на практике // Молодой ученый. 2017. № 15 (149). С. 297-300.

13. Халиков В. Р. Самозащита в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2006. 26 с.

14. Чернышева Л. А. Самозащита как способ защиты работником своих прав // Криминалистика. 2013. № 2 (13). С. 48-51.

15. Шрамко П. С. Проблемы института самозащиты работником своих трудовых прав // Modern Science. 2022. № 3-2. С. 196-199.

REFERENCES

1. Adrianovskaya T.L., Sapfirova A.A. *Trudovoe pravo. Konspekt lektsii dlya obuchayushchikhsya po napravleniyu podgotovki 40.03.01 "Yurisprudentsiya» (kvalifikatsiya (stepen) bakalavr) po distsipline «Zashchita trudovykh prav»* [Labor law. Lecture notes for students in the field of study 40.03.01 "Jurisprudence" (qualification (degree) bachelor) in the discipline "Protection of Labor Rights"]. Krasnodar, KubGAU Publ., 2016, 308 p. (in Russian)

2. Akulinin O.G. Institut samozashchity v trudovom prave [Institute of Self-Defense in Labor Law]. *Labor law in Russia and abroad*, 2018, no. 3, pp. 52-54. (in Russian)

3. Alekseenko P.G., Svoikina E.D. *Zashchita prava na trud po rossiiskomu zakonodatelstvu* [Protection of the right to work under Russian legislation]. Monograph. Blagoveshchensk, Amur State University Publ., 2017, 88 p. (in Russian)

4. Vasil'eva N.V. Sposoby zashchity prav nalogoplatelshchikov: problemy nalogovo-pravovoi reglamentatsii [Ways to protect the rights of taxpayers: problems of tax and legal regulation]. *Academic Law Journal*, 2023, vol. 24, no. 3, pp. 332-336. DOI: 10.17150/1819-0928.2023.24(3) (in Russian)

5. Vitruk N. V. *Obshchaya teoriya pravovogo polozheniya lichnosti*. [General theory of the legal status of the individual]. Moscow, Infra-M Publ., 2008, 447 p. (in Russian)

6. Kovalenko E.A. Samozashchita rabotnika, kak sposob zashchity trudovykh prav [Employee self-defense as a way to protect labor rights]. *Modern research and development*, 2017, no. 9, pp. 357-358 (in Russian)

7. *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. 4th eds. Ed. V.L. Geikhman, E.N. Sidorenko. Moscow, Juright Publ., 2009, 937 p. (in Russian)

8. *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. 6th

ed. Ed. Yu.P. Orlovskii. Moscow, Contract, Infra-M, 2014, 1680 p. (in Russian)

9. Minnikes I.A. *Pravovaya zashchita: ponyatie i mekhanizm* [Legal protection: concept and mechanism]. *News of the Irkutsk State Economic Academy (Baikal State University of Economics and Law) (electronic scientific journal)*. 2013, no. 6. (in Russian)

10. Panchenko V.Yu., Pushkina A.V. Camookhrana prav i zakonnykh interesov kak samostoyatelnyi yuridicheskii fenomen [Self-protection of rights and legitimate interests as an independent legal phenomenon]. *Academic Law Journal*, 2020, no. 2 (80), pp. 30-41. (in Russian)

11. Presnyakov M.V. Samozashchita trudovykh prav [Self-defense of labor rights]. *Labor law*, 2013, no. 5, pp. 52-71. (in Russian)

12. Prokopenko A.V. Samozashchita rabotnikami trudovykh prav i ee vostrebovannost na praktike [Self-defense of labor rights by employees and its relevance in practice]. *Young scientist*, 2017, no. 15 (149), pp. 297-300. (in Russian)

13. Khalikov V.R. *Samozashchita v rossiiskom trudovom prave*. [Self-defense in Russian labor law]. Cand. sci. diss. abstr. Tomsk, 2006, 26 p. (in Russian)

14. Chernysheva L.A. Samozashchita kak sposob zashchity rabotnikom svoikh prav [Self-defense as a way for an employee to protect his rights]. *Criminologist*, 2013, no. 2 (13), pp. 48-51. (in Russian)

15. Shramko P.S. Problemy instituta samozashchity rabotnikom svoikh trudovykh prav [Problems of the institution of self-defense by employees of their labor rights]. *Modern Science*, 2022, no. 3-2, pp. 196-199. (in Russian)

Статья поступила в редакцию 09.03.2024; одобрена после рецензирования 19.04.2024; принята к публикации 08.05.2024

Received on 09.03.2024; approved on 19.04.2024; accepted for publication on 08.05.2024

Фильчакова Светлана Юрьевна – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой предпринимательского и финансового права, Институт государственного права и национальной безопасности, Байкальский государственный университет (Россия, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11), ORCID: 0000-0002-2975-9606, РИНЦ AuthorID: 516715, ResearcherID AAE-6677-2022, e-mail: filchakova@rambler.ru

Filchakova Svetlana Yurievna – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Business and Financial Law, Institute of State Law and National Security, Baikal State University (11, Lenin st., Irkutsk, 664003, Russian Federation), ORCID: 0000-0002-2975-9606, RSCI AuthorID: 516715, ResearcherID AAE-6677-2022, e-mail: filchakova@rambler.ru