

**О. Л. Нихайчик,**  
старший преподаватель  
кафедры гражданского процесса и трудового права  
Белорусского государственного университета

## ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ КАК СПОСОБ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В ОХРАНЕ ТРУДА: ДОКТРИНАЛЬНЫЕ ПОЗИЦИИ В. И. СЕМЕНКОВА И СОВРЕМЕННОСТЬ

### **Аннотация**

*Рассмотрена защита трудовых прав граждан в сфере охраны труда с помощью такого способа, как отказ от работы в рамках самозащиты трудовых прав. Предложено авторское определение понятия самозащиты трудовых прав, также выделены условия правомерности применения самозащиты трудовых прав. На основе действующего трудового законодательства Республики Беларусь приводятся основные случаи применения работником самозащиты трудовых прав. Сформулирован ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.*

**Ключевые слова:** защита трудовых прав, самозащита трудовых прав, отказ от работы, прекращение работы.

### **Введение**

Конституция Республики Беларусь предоставляет всем право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов (ст. 22). Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК) в ст. 2 в качестве одной из задач трудового законодательства называет установление и защиту взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей [1]. Особое место среди различных форм и способов защиты трудовых прав занимает защита трудовых прав работников в области охраны труда, на что неоднократно в своих работах указывал выдающийся белорусский ученый, доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси, заслуженный деятель науки Республики Беларусь Виктор Иванович Семенков. Одними из основных обязанностей нанимателя являются обеспечение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям по охране труда, принятие необходимых мер, обеспечивающих сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности, мер по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, контроль знаний и соблюдения работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности. Возлагая на нанимателя широкий круг обя-

занностей в области охраны труда, законодатель предусматривает различные способы защиты трудовых прав работников.

### **Основная часть**

Одним из способов защиты в сфере охраны труда является отказ от работы. В соответствии с ч. 2 ст. 223 ТК при отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда работника до устранения нарушений или до создания нового рабочего места, должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца [1].

В теории трудового права отказ от работы относят к различным правовым явлениям. Некоторые авторы отказ от работы относят к способу защиты трудовых прав (А. А. Сапфинова [2], А. В. Яковлева [3]), другие — к форме защиты (Д. Д. Репринцев [4], И. С. Золотов [5]). В своих научных работах В. И. Семенков использует такое понятие, как мера защиты трудовых прав работников, последние он дифференцирует на три основных направлениях: «как возмещение причиненного правонарушителем материального ущерба и морального вреда; как

профилактические действия, направленные на предотвращение нежелательного правового последствия; как обжалование в компетентных органах незаконных решений, принятых в отношении субъекта» [6, с. 478]. Следует согласиться с мнением А. А. Сапфиновой о том, что форма, способ, средство и мера защиты обозначают различные элементы (части) защиты [2, с. 27].

Большинство исследователей сходятся во мнении, что отказ от работы следует рассматривать в контексте такой формы защиты трудовых прав, как самозащита. ТК содержит ряд норм, которые указывают на способы защиты трудовых прав работников, однако в ТК отсутствует понятие самозащиты трудовых прав. Несмотря на это, на основе анализа норм ТК можно выделить следующие случаи применения работниками самозащиты: ч. 5 ст. 40 ТК (прекращение работы по истечении срока предупреждения работника об увольнении по собственному желанию), ст. 39 ТК (прекращение работы по истечении срока действия срочного трудового договора), ст. 223 ТК (отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника и окружающих).

В теории трудового права существуют различные определения самозащиты трудовых прав. По мнению В. И. Миронова, «самозащита трудовых прав представляет собой совершаемые стороной трудового договора действия (бездействие) с целью устранения нарушения, допущенного другой стороной этого договора, с использованием форм (способов), не противоречащих законодательству» [7, 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» [8, с. 493]. Н. В. Витрук под самозащитой права понимает «совершение фактических действий, направленных на устранение препятствий в реализации прав, свобод и законных интересов в пределах, установленных законом, а также использование личностью мер защиты, инициирование личностью обязательной по закону деятельности компетентных органов и должностных лиц в целях применения ими соответствующих мер государственного принуждения для устранения препятствий в осуществлении прав и обязанностей» [9, с. 365].

Следует согласиться с мнением Е. А. Ковалевой, что теоретические выводы ученых о правовой природе и разграничении форм и способов защиты законодателем не учтены [10, с. 31].

Поскольку трудовое законодательство не содержит определения самозащиты трудовых прав, а сама правовая категория заменена такими понятиями, как защита, способ защиты, порядок защиты, автором данной статьи предлагается следующее определение: 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 в специально уполномоченные органы по защите трудовых прав.

В рамках самозащиты трудовых прав осуществляется самостоятельная правомерная деятельность работника по защите своего субъективного права, однако работник, используя самозащиту, не лишается возможности обжаловать неправомерные действия нанимателя, используя иные формы защиты. В. И. Семенов указывал, что децентрализация правового регулирования трудовых отношений в сфере охраны труда не должна повлечь за собой снижение уровня социальной защищенности работников, что возможно только через «предусматривающие право работников на обжалование препятствий к осуществлению выполнения их субъективных прав на создание безопасных условий труда» [11, с. 490].

В качестве условий правомерности применения работником самозащиты в трудовом праве в целом и в сфере охраны труда в частности можно выделить следующие:

- должно иметь место нарушение субъективных трудовых прав работника со стороны нанимателя;
- применение самозащиты прямо предусмотрено нормами действующего трудового законодательства;
- уведомление работником нанимателя о применении самозащиты;
- способы самозащиты трудовых прав должны быть соразмерны правонарушению и не выходить за пределы действий, необходимых для пресечения правонарушения.

Следует обратить внимание, что правомерный отказ от работы в рамках самозащиты трудовых прав не может признаваться прогулом. В. И. Семенов указывает, что «реализация работником своего законного права не может быть признана дисциплинарным проступком (в частности, прогулом), поскольку правонарушение — это всегда действие противоправное. Следовательно, сам по себе отказ от выполнения работы не может служить достаточным основанием для привлечения работника

к дисциплинарной ответственности, в том числе за прогул» [12, с. 486]. Следует обратить внимание, что В. И. Семенов указывает, что использование отказа от работы как способа защиты трудовых прав возможно только в случаях, прямо предусмотренных нормами трудового законодательства. В противном случае отказ от работы может быть признан дисциплинарным проступком, а работник будет привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

В соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 11 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» работник при отказе от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю о мотивах такого отказа, а также подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы [13]. В. И. Семенов предлагает работнику в случае необходимости использовать такой вариант, как «объяснения своих действий уполномоченному должностному лицу нанимателя, которое дается в присутствии свидетелей и соответствующим образом протоколируется» [12, с. 487].

В нормах действующего трудового законодательства возникновение правомерной возможности использования отказа от работы связывают с возникновением непосредственной опасности для жизни и здоровья не только самого работника, но и для окружающих его, то есть как для других работников, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем, так и для иных граждан.

Статья 223 ТК предусматривает, что при отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредоставления ему средств индивидуальной защиты, до устранения нарушений или до создания нового рабочего места работнику должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации [1]. Исходя из данной нормы, не представляется возможным сделать вывод о порядке такого перевода, о его сроках, нет указания на полу-

чение согласия работника на перевод, что противоречит ч. 2 ст. 30 ТК. По мнению автора, законодатель должен уточнить процедуру данного перевода.

Нормами ч. 2 ст. 223 ТК предусматривается возможность с согласия работника перевода на работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. В данном случае вышеуказанная норма ч. 2 ст. 223 ТК утрачивает смысл, потому что нельзя сделать вывод, о какой же работе идет речь. Автор предполагает, что пропущено слово «другая» и текст статьи должен иметь следующее содержание: «с его согласия другая работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца».

К сожалению, исходя из анализа ст. 223 ТК, не представляется возможным сделать вывод о том, как должен быть оплачен период отказа от работы. В данном случае отказ от работы является способом самозащиты трудовых прав работника и, соответственно, период, когда работник не может выполнять свои трудовые обязанности, должен быть ему оплачен. Нами предлагаются два варианта: либо за работником должна быть сохранена средняя заработная плата до устранения нанимателем нарушений законодательства, либо по аналогии со ст. 71 ТК при отказе работника от работы в качестве способа самозащиты трудовых прав заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

## Заключение

1. Отказ от работы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 223 ТК, является способом защиты трудовых прав в рамках использования работником самозащиты трудовых прав.

2. 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 в специально уполномоченные органы по защите трудовых прав.

3. Обосновывается изменение и дополнение ст. 223 ТК, что окажет положительное влияние на защиту трудовых прав работников в сфере охраны труда.

## Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 дек. 2024 г. № 46-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.11.2025).

---

**НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ. К 100-ЛЕТИЮ В. И. СЕМЕНКОВА**


---

2. Сапфинова, А. А. Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Юриспруденция» / А. А. Сапфинова, О. М. Соловьева. — М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2020. — 103 с.
3. Яковлева, А. В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Яковлева Алена Васильевна. — М., 2007. — 33 с.
4. Репринцев, Д. Д. Самозащита работниками трудовых прав / Д. Д. Репринцев // Трудовое право. — 2009. — № 3. — С. 109–110.
5. Золотов, И. С. Формы защиты работниками трудовых прав : автореф. дис.... канд. юрид. наук : 5.1.3 / Золотов Игорь Сергеевич ; ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева». — Екатеринбург, 2024. — 31 с.
6. Семенков, В. И. Актуальные теоретические проблемы трудового права / В. И. Семенков. // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. труд. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; Ин-т правовых исследований. — Мн., 2010. — Вып. 5. — С. 473–481.
7. Миронов, В. И. Трудовое право : учебник для вузов / В. И. Миронов. — СПб. : Питер, 2009. — 864 с.
8. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
9. Витрук, Н. В. Общая теория правового положения личности : монография / Н. В. Витрук. — М. : Норма : ИНФРА-М, 2017. — 448 с.
10. Ковалева, Е. А. Формы и способы защиты трудовых прав работников / Е. А. Ковалева // Трудовое и социальное право. — 2022. — № 4 (44). — С. 29–33.
11. Семенков, В. И. Сочетание государственного и договорного регулирования при реализации прав работников в области охраны труда / В. И. Семенков // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. труд. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; Ин-т правовых исследований. — Мн., 2014. — Вып. 9. — С. 481–493.
12. Семенков, В. И. Особенности реализации прав работников в области охраны труда: вопросы право-применительной практики / В. И. Семенков. // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. труд. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; Ин-т правовых исследований. — Мн., 2015. — Вып. 10. — С. 480–490.
13. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 : в ред. от 17 июля 2023 г. № 300-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.11.2025).

**Summary**

*This article focuses on protecting citizens' labor rights in the area of occupational safety and health through the use of a defense mechanism such as refusal to work as part of self-defense of labor rights. It offers a unique definition of self-defense of labor rights and identifies the conditions for the legality of self-defense of labor rights by employees. Based on current labor legislation of the Republic of Belarus, the author presents the main cases of employee self-defense of labor rights. The author also formulates a number of proposals for improving current labor legislation.*

**Key words:** protection of labor rights, self-defense of labor rights, refusal to work, termination of work.

Статья поступила в редакцию 01.11.2025