

туються трудо-правовим методом для впливу на учасників суспільно-трудових відносин: (а) централізований, перенесений у локальну норму, і (б) делегований, який може бути встановлений у локальній нормі в межах розпорядження норми централізованої з урахуванням місцевих умов.¹

З використанням локального регулювання в роботодавця з'являються додаткові можливості впливати на продуктивність праці й на ставлення працівників підприємства до праці в цілому. Він вправі вводити різні види доплат за якість праці, за її кінцевий результат, з інших корпоративних підстав. Кожне питання оплати праці на локальному рівні повинне бути оформлено відповідним юридичним актом підприємства й не може суперечити загальним положенням про заробітну плату, встановленим чинним законодавством.²

Таким чином, дослідження відомих у трудо-правовій доктрині дефініцій, узагальнення чинного законодавства та практики його застосування дозволили сформулювати розглядувану категорію: «Локальне правове регулювання заробітної плати – це спосіб фіксації, встановлення й закріплення в актах локального рівня норм, розмірів, окремих елементів системи оплати праці працівників безпосередньо на підприємстві, в установі, організації». З метою покращення правозастосування пропонуємо це сформульоване нами визначення закріпити в проекті Трудового кодексу України.

УДК 349.2

САМОЗАХИСТ ЯК ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

***Василько І.В.,**
доцент кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Більшість працездатного населення нашої країни є найманими працівниками, основним доходом яких є заробітна плата, яку вони отримують від роботодавця відповідно до укладеного

¹ Нургалиева Е. Н. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук / Е. Н. Нургалиева. Л., 1979. 16 с.

² Шахвердов А. В. Российское трудовое право: ч. Особ.: учебн. пособ. / А. В. Шахвердов. М.: Литсовет, 2005. 348 с.

трудового договору. Тому трудове законодавство займає особливе місце в системі права будь-якої країни світу. Воно повинно враховувати нерівність можливостей роботодавця і працівника, який погоджується на виконання запропонованої йому роботодавцем роботи в межах трудової функції, обумовленої в тексті трудового договору, а в ряді випадків і в посадовій інструкції працівника, якого часто в тексті договору іменують співробітником організації. З огляду на це важливого значення набуває встановлення відповідних форм забезпечення трудових прав працівників.

Варто підкреслити, що під формою забезпечення слід розуміти зовнішній вираз комплексу внутрішньо узгоджених і врегульованих законом заходів щодо захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Забезпечення трудових прав працівників може здійснюватись у різних формах, найпоширенішими з яких є юрисдикційна та неюрисдикційна, які відрізняються засобами захисту трудових прав. Юрисдикційний захист полягає у тому, що для забезпечення своїх трудових прав працівник повинен звернутися до компетентного органу у встановленому законом порядку. В свою чергу, неюрисдикційна форма не передбачає такого звернення, тобто вона реалізується самим працівником, без участі носіїв державно-владних повноважень, та відбувається в рамках матеріального правовідношення. Найбільш поширеною формою неюрисдикційного забезпечення трудових прав працівників є самозахист, якому, власне, буде приділена детальна увага в контексті представленого наукового дослідження.

Правовою підставою здійснення самозахисту працівниками трудових прав є ст. 55 Конституції України. Відповідно до ч. 5 ст. 55 Конституції кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. На законодавчому рівні поняття «самозахист» закріплено у статті 19 Цивільного Кодексу України, відповідно до якої самозахист – це застосування особою, право якої порушено, засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства. У цій статті також зазначено, що особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень і протиправних посягань¹. Окрім законодавчого тлумачення поняття «самозахист» існує велика кількість наукових підходів щодо даного визначення. Так, у своєму науковому дослідженні Г. Я. Стоякін зазначає, що самозахист – це передбачені законом односторонні дії юридичного чи фактичного ха-

¹ Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356

рактеру, які застосовуються уповноваженим на їх здійснення суб'єктом та спрямовані на припинення дій, які порушують його майнові або особисті права¹. О. І. Антонюк визначає самозахист як право особи будь-якими не забороненими законом заходами захищати свої права та права інших осіб без звернення до юрисдикційних органів². В. О. Белов визначає самозахист як фактичні або юридичні дії уповноваженої особи, спрямовані на припинення триваючого та дійсного правопорушення і (чи) зменшення його шкідливих наслідків, відповідних правопорушенню та мінімально необхідних для досягнення поставленої мети³. Досліджуючи питання самозахисту, М. С. Кораблева відзначає, що самозахист – форма захисту прав, способи якої представляють собою самостійні дії, що не суперечать закону, які здійснюються з метою найбільш оперативного припинення правопорушення, забезпечення поновлення порушених прав та компенсації втрат без застосування примусової сили держави в особі її органів⁴.

Самозахист, у контексті досліджуваної проблеми, являє собою сукупність не заборонених діючим законодавством дій працівника, що здійснюються ним особисто, з метою відстоювання своїх трудових прав і законних інтересів перед роботодавцем. Тобто під час здійснення працівником самозахисту своїх прав і законних інтересів він не звертається по допомогу до відповідних органів влади, а покладається лише на власні сили. Узагальнюючи все наведене вище можемо виокремити наступні характерні ознаки самозахисту як форми захисту трудових прав працівників: самозахист здійснюється у разі порушення трудового законодавства або реальної загрози такого порушення; самозахист здійснюється працівником власними силами; самозахист здійснюється у формі дії або бездіяльності; самозахист реалізується у спосіб, що не заборонений законом; підставою для самозахисту є наявність порушення чи протиправних дій роботодавця; самозахист має на меті забезпечення недоторканності права, припинення порушення, ліквідацію наслідків даного порушення.

¹ Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.03/Свердловск, 1973. С. 82.

² Антонюк О.І. Право на самозахист учасників цивільних правовідносин – ще один крок у напрямі ствердження людини найвищою соціальною цінністю. *Юридична Україна*. 2003. № 10. С. 98.

³ Белов В. А. Гражданское право: Общая и Особенная части: Учебник. Москва: АО «Центр ЮрИнфор», 2003. С.407.

⁴ Кораблева М. С. Институт защиты в гражданских кодексах стран СНГ (сравнительный аспект). *Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации*. 2002. № 6. С. 115.