

[https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/5873/aref\\_Kupriianova%20A%20O\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/5873/aref_Kupriianova%20A%20O_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

9. Комар С.І., Моршнев Є.І. Деякі проблеми нормативно-правового забезпечення дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. *Управління соціально-економічним розвитком регіону та оцінка його ефективності в умовах децентралізації* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. 2020. С. 109–115. URL: [https://drive.google.com/file/d/1juRpJmJU\\_fDQwbhReBy-\\_1kgLI-YbHl3/view](https://drive.google.com/file/d/1juRpJmJU_fDQwbhReBy-_1kgLI-YbHl3/view).

10. Саюк В.Б., Крамар Д.О., Краковська А.Є. Проблемні питання дисциплінарної відповідальності державних службовців. С. 133–137. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/12083-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-23977-1-10-20220427.pdf>

УДК. 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-02-16

**Порицька Ю. М.**

*аспірантка Навчально-наукового інституту права  
Київський національний університет імені  
Тараса Шевченка, Київ, Україна*

## **СПОСОБИ САМОЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

*У статті узагальнено законодавчий досвід країн Європейського Союзу в сфері визначення способів самозахисту трудових прав, а також розроблені на його основі пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства України. Встановлено необхідність у закріпленні поняття права працівника на самозахист трудових прав, а також визначення способів самозахисту та механізму реалізації такого права у вітчизняному законодавстві про працю. Під час написання статті були використані як загальнонаукові методи, так і спеціально-юридичні, серед яких метод державно-правового моделювання, формально-юридичний та порівняльно-правовий методи. При написанні статті було досліджено нормативно-правову базу та судову практику в сфері визначення способів самозахисту трудових прав у таких державах Європейського Союзу, зокрема проаналізовано досвід Німеччини, Франції, Італії, Польщі, Литви та Чехії. Проаналізовано правове регулювання окремих способів самозахисту трудових прав працівників у зарубіжних країнах, таких як відмова від роботи, яка не передбачена трудовим договором; відмова від роботи, яка становить загрозу життю або здоров'ю працівника; відмова від роботи, яка призведе до порушення норм законодавства тощо. Враховуючи На основі досвіду держав Європейського Союзу запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України таким способом самозахисту як відмова від виконання обов'язків передбачених трудовим договором. Зроблені висновки про те, що чинне законодавство про працю України необхідно доповнити положенням про те, що кожен працівник має право на самозахист у випадку порушення його прав або реальної загрози такого порушення незалежно від можливості подальшого звернення до компетентних органів за захистом своїх прав.*

**Ключові слова:** *правове регулювання, зарубіжний досвід, працівник, неюрисдикційна форма захисту, захист, трудові права.*

*The article summarizes the legislative experience of the countries of the European Union in the field of determining methods of self-protection of labor rights, as well as proposals for improving the labor legislation of Ukraine developed on its basis. The necessity of enshrining the concept of the employee's right to self-defense of labor rights, as well as defining the methods of self-defense and the mechanism for realizing such a right in the domestic labor legislation, has been established. During the writing of the article, both general scientific methods and special legal methods were used, including the method of state-legal modeling, formal legal and comparative legal methods. When writing the article, the regulatory legal framework and judicial practice in the field of determining methods of self-protection of labor rights in such states of the European Union were studied, in particular, the experience of Germany, France, Italy, Poland, Lithuania and the Czech Republic was analyzed. The legal regulation of certain methods of self-protection of the labor rights of employees in foreign countries, such as refusal to work, which is not provided for in the labor contract, is analyzed; refusal to work, which poses a threat to the life or health of the employee; refusal to work, which will lead to violation of legislation, etc. Taking into account Based on the experience of the European Union states, it is proposed to supplement the Code of Labor Laws of Ukraine with such a method of self-defense as refusal to fulfill the obligations stipulated in the employment contract. Conclusions were made that the current labor legislation of Ukraine must be supplemented with the provision that every employee has the right to self-defense in the event of a violation of his rights or a real threat of such a violation, regardless of the possibility of further appeal to the competent authorities for the protection of his rights.*

**Keywords:** *legal regulation, foreign experience, employee, non-jurisdictional form of protection, protection, labor rights.*

**Актуальність проблематики і постановка проблеми.** Актуальною проблемою сучасності залишається дотримання прав людини у всіх сферах її життєдіяльності, в тому числі захист трудових прав. У зв'язку з цим першочерговим є розроблення ефективного механізму практичної реалізації та захисту відповідних прав. Самозахист трудових прав є досить поширеним серед міжнародної спільноти та окремих зарубіжних державах, що вказує на його ефективність в регулюванні трудових відносин.

У чинному законодавстві про працю України не закріплено спеціальних норм щодо врегулювання інституту самозахисту трудових прав, не визначені способи та межі реалізації права на самозахист трудових прав. З огляду на необхідність вдосконалення законодавчої бази в сфері визначення способів самозахисту трудових є потреба у пошуку підходів до законодавчого врегулювання способів самозахисту трудових прав з урахуванням міжнародних стандартів та досвіду зарубіжних країн.

Досвід зарубіжних країн, а саме держав-членів Європейського Союзу, виступає базою та підґрунтям для проведення змін і вдосконалення національного законодавства. За допомогою законодавчого досвіду країн Європейського Союзу є можливим вихід на новий рівень розвитку в тій чи іншій сфері суспільного життя.

Дослідження правового регулювання способів самозахисту трудових прав в Європейському Союзі є актуальним враховуючи інтеграційні процеси та прагнення України адаптувати національне законодавство до кращих зарубіжних і міжнародних стандартів.

Питання самозахисту трудових прав розглянуто у доктринальних працях таких вчених як В.Я. Бурака, В.В. Жернакова, Л.О. Золотухіної, М.І. Іншина, І.В. Лагутіної, В.В. Лазора, В.Г. Ротаня, О.Г. Середи, Г.П. Тимченка, Н.М. Хуторяна, Н.А. Циганчука, І.З. Цимбала та інших. Незважаючи на достатню кількість наукових праць присвячених інституту самозахисту трудових прав, наразі відсутні порівняльно-правові дослідження із зарубіжними країнами в сфері правового регулювання способів самозахисту в трудовому праві.

**Мета статті** полягає в узагальненні досвіду правового регулювання способів самозахисту трудових прав держав Європейського Союзу, а також розробленні на основі зарубіжного досвіду пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства про працю України.

**Об'єктом дослідження** є суспільні відносини, які пов'язані із застосуванням способів самозахисту трудових прав працівників.

**Методологія дослідження.** Для написання статті були використані як загальнонаукові методи та спеціально-юридичні, зокрема, метод державно-правового моделювання, формально-юридичний, порівняльно-правовий та інші методи.

**Виклад основного матеріалу.** Договірний характер трудових відносин передбачає певну свободу дій суб'єктів, у тому числі вимагати конкретної поведінки від зобов'язаної сторони та вжиття заходів щодо захисту порушених суб'єктивних прав. Самозахист трудових прав є однією з гарантій реалізації права на захист

Реалії суспільного життя пов'язують механізми захисту трудових прав, у першу чергу, з його оперативністю. Зміст права на захист у матеріально-правовому розумінні та перелік способів за допомогою якого можна захистити порушене право, не варто зводити виключно до звернення до уповноважених державних органів. Крім юрисдикційної форми захисту, варто визнавати таку неюрисдикційну форму захисту трудових прав як самозахист.

Вчена І.В. Лагутіна визначає самозахист як діяльність самого працівника чи колективу працівників щодо захисту трудових прав, що здійснюється із застосуванням не заборонених законом способів захисту та з метою припинення існуючого порушення прав, поновлення порушених прав і відшкодування завданої працівникові шкоди без звернення до компетентних органів [1, с. 179].

Основною перевагою самозахисту трудових прав у порівнянні з іншими формами захисту трудових прав є можливість негайного реагування на допущене порушення, чого не може забезпечити юрисдикційний захист.

Залежно від суб'єктного складу способи самозахисту трудових прав поділяють на індивідуальні та колективні. Індивідуальні способи означають, що захист порушених прав здійснюється власними, самостійними діями працівника. При колективному захисті дії вчиняються групою працівників.

Деякі науковці, зокрема, В.Я. Буряк [2, с. 281] та О.А. Старокожев [3, с. 503] зазначають, що колективним способом самозахисту трудових прав є страйк. Проте у деяких зарубіжних країнах, а саме у Іспанії, Італії та Франції право на страйк розглядається як індивідуальне право кожного працівника, не дивлячись на те, що реалізується таке право через певні колективні дії [4, с. 143].

У вітчизняній доктрині трудового права виділяють наступні способи самозахисту трудових прав: відмова від виконання роботи, що не передбачена трудовим договором; відмова від виконання надурочних робіт, робіт у неробочі, вихідні та святкові дні, до яких

працівника було залучено із порушення вимог законодавства; відмові від виконання незаконних доручень, розпоряджень роботодавця; відмова від незаконного переведення на роботу; відмова від роботи, що безпосередньо загрожує здоров'ю або життю працівника; відмова від уходу у відпустку у випадку невиконання належних працівникові виплат; відмова від виконання роботи у разі невиконання заробітної плати; розірвання трудового договору за власним бажанням працівника; у випадку незаконної відмови роботодавця у наданні працівникові часу відпочинку останній може реалізувати дане право самостійно тощо [5, с. 209].

Деякі із вищезазначених способів самозахисту передбачені у Кодексі законів про працю України [6] (далі – КЗпП України), зокрема:

1) відмова від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (стаття 31 КЗпП);

2) розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (частина третя статті 38 КЗпП України);

3) відмова від роботи, яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника, за виключенням випадків, коли виконання такої роботи передбачено трудовим договором, укладеним з працівником (частина п'ята статті 153 КЗпП України).

Поява інституту самозахисту трудових прав вказує на розвиток сучасного трудового законодавства. Зарубіжний досвід держав Європейського Союзу у цілому законодавчо закріплює вищезазначені способи самозахисту трудових прав, при цьому аналіз існуючих норм права та практики їх застосування надає можливість запозичення відповідного досвіду в трудове законодавство України.

У законодавстві Федеративної Республіки Німеччини закріплені підстави та випадки відмови працівника від виконання роботи. Зокрема, правомірність відмови від виконання роботи, визначається шляхом порівняння змісту трудового договору в якому передбачені обов'язки працівника з роботою, яку конкретно вимагає виконати роботодавець і від якої працівник відмовився [7].

В одному з своїх рішень Федеральний суд з питань праці Німеччини визначив відмову від виконання роботи було визначено як свідоме невиконання роботи працівником. Питання правомірності такої відмови вирішується у кожній ситуації окремо, враховуючи конкретні обставини справи. Зокрема, у даній справі працівник брав участь у виїзному семінарі, хоча роботодавець заперечував проти такої участі. Враховуючи те, що працівник відвідав семінар та був відсутній без поважних причин на роботі, це означало його відмову від роботи. Вирішуючи дану справу Федеральний суд з питань праці зазначив, що працівник правомірно та обґрунтовано отримав попередження від роботодавця [7].

Згідно із статтею 273 Цивільного кодексу Німеччини, працівник може відмовитися від виконання роботи, у випадку затримки виплати заробітної плати до тих пір, поки не буде здійснено належну компенсацію. Працівник має право не виконувати роботу, якщо роботодавець не виконує своїх основних або другорядних обов'язків, що впливають із трудових відносин. Однак, статтею 615 вказаного законодавчого акту закріплено принцип добросовісності, який означає, що право на відмову від виконання роботи повинно бути використано пропорційно [8]. Наприклад, відмова від роботи у разі короткострокової затримки виплати заробітної плати є недобросовісною.

Право працівника на участь у законному страйку є правомірною та обґрунтованою підставою для відмови від роботи. Однак у такому випадку втрачається право на заробітну плату. Роботодавець не має права притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності за участь у страйку.

Іншими причинами, які можуть призвести до права відмови від роботи є: конфлікт обов'язків, ризик зараження небезпечними захворюваннями, недопустима понаднормова робота, надання небезпечного робочого обладнання (наприклад, зламаного транспортного засобу) або якщо роботодавцем не забезпечено працівника необхідним робочим обладнанням.

Необґрунтована відмова працівника від роботи є порушенням трудового договору, на що роботодавець може застосувати певні дисциплінарні стягнення. Такими стягненнями відповідно до законодавства Німеччини може бути: догана, попередження, штраф та звільнення. Звільнення застосовується після попередження. Проте у випадках постійної неправомірної відмови працівника від виконання роботи, такий вид стягнення може бути застосовано й без попередження [7].

У трудовому праві Німеччини розрізняють часткову та повну відмову від роботи. При частковій відмові працівник лише тимчасово відмовляється виконувати певний вид робіт (наприклад, понаднормову роботу або певні види договірної роботи), але у цілому він не відмовляється від своїх трудових обов'язків. До випадків часткової відмови від роботи також належать: відсутність на роботі без поважних причин, відвідування семінару у робочий час, що не було узгоджено з роботодавцем або надмірне використання Інтернету на робочому місці. Повна відмова від роботи полягає в тому, що працівник взагалі не виконує свої обов'язки, передбачені трудовим договором. Прикладом повної відмови від роботи, є страйк державних службовців, службові обов'язки яких забороняють його проведення [7].

У трудовому законодавстві Франції передбачені наступні способи самозахисту трудових прав: відмова від роботи, яка не передбачена трудовим договором; відмова від роботи, яка становить загрозу життю або здоров'ю працівника; відмова від роботи, яка призведе до порушення норм законодавства; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, якщо умови його роботи є небезпечними.

Будь-який працівник має право відмовитися від виконання завдання, яке не входить до його обов'язків і кваліфікації, навіть якщо це завдання тимчасове. Звільнення, оголошене після такої відмови, розглядатиметься як неправомірне (рішення Касаційного суду соціальної палати Франції від 4 квітня 2001 року, № 98-45.934) [9].

Щодо відмови працівника від роботи за станом здоров'я, необхідно зазначити рішення Касаційного суду соціальної палати Франції від 9 жовтня 2001 року, № 98-46.144 [10]. У цьому рішенні суд зробив наступний висновок. Медична довідка від лікаря про проблеми зі здоров'ям не може служити підставою для відмови від виконання певних завдань. Тільки лікар з питань професійної медицини має право констатувати непрацездатність працівника.

Відповідно до статті 2087 Цивільного кодексу Італії, роботодавець зобов'язаний забезпечити умови праці, які вважаються придатними для забезпечення безпеки праці. Згідно із цим положенням, працівник зберігає право на винагороду, внаслідок правомірної відмови від виконання роботи [11].

Крім того, Касаційний суд Італії у своєму рішенні від 19 січня 2016 року № 836/2016 зазначив, що роботодавець вжити всіх заходів, які необхідні для захисту фізичної цілісності

та моральної особистості працівників [12].

Трудове законодавство Польщі передбачає наступні випадки відмови працівника від роботи як способу самозахисту трудових прав: якщо офіційне розпорядження не відповідає змісту трудового договору; коли виконання роботи або службового розпорядження може призвести до заподіяння працівнику шкоди здоров'ю або життю; коли виконання роботи чи службового розпорядження може призвести до вчинення правопорушення; якщо виконання роботи неможливе через психофізичний стан працівника; коли виконання роботи чи офіційне розпорядження суперечить принципам соціального співіснування [13].

Зазначені випадки відмови працівника від роботи є правомірними, це означає, що роботодавець не зможе застосувати до нього дисциплінарні стягнення.

Окремо розглянемо правове регулювання випадків правомірної відмови від роботи.

Першим таким випадком є видання роботодавцем доручення про виконання роботи, яка не входить до сфери діяльності працівника або відрізняється від його посади, зазначеної в трудовому договорі.

Вид роботи є одним із істотних елементів змісту трудового договору. Відповідно до положення статті 29 Кодексу праці Республіки Польщі [14], у трудовому договорі вказується, зокрема, вид роботи. Розпорядження роботодавця повинні стосуватися роботи, на виконання якої роботодавець домовився з працівником. Працівник може відмовитися від виконання роботи, рекомендованої роботодавцем, якщо вона загалом відрізняється від зазначеної в трудовому договорі. Але працівник не може відмовитися від ознайомлення з сферою діяльності або від дотримання цієї сфери діяльності, якщо вона відповідає виду роботи, зазначеному в трудовому договорі.

Існують інші випадки передбачені Кодексом, коли роботодавець може зобов'язати працівника виконувати іншу роботу, не визначену договором. Це має назву «тимчасове доручення іншої роботи», що допускається у зв'язку з особливими потребами роботодавця (ч. 4 ст. 42 Кодексу праці) і за станом здоров'я працівника (ч. 1 ст. 230; ч. 1 ст. 231 Кодексу праці).

У першому випадку роботодавець доручає працівникові іншу роботу тимчасово (максимум на 3 місяці в календарному році) у зв'язку з його особливими потребами. Друга ситуація – тимчасове призначення працівника на іншу роботу за станом здоров'я. Роботодавець рекомендує працівникові іншу роботу (видає наказ про виконання іншої роботи, ніж поточна), якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати поточну роботу.

Відповідно до положення ст. 230 Кодексу праці Республіки Польщі у разі наявності у працівника симптомів, що вказують на професійне захворювання, роботодавець зобов'язаний на підставі медичної довідки у на період, зазначений в довідці, перевести працівника на іншу роботу, яка не піддає його впливу фактору, що викликав ці симптоми.

В обох цих випадках працівник не може відмовитися від виконання роботи, дорученої роботодавцем. Відмова від виконання іншої роботи за станом здоров'я може розцінюватися як грубе порушення основних обов'язків працівника і на працівника може бути накладено дисциплінарне стягнення [13].

Тимчасове переведення на іншу роботу не змінює посади, зазначеної в трудовому договорі.

Працівник може відмовитися від виконання роботи - не тільки додаткової, але, й тієї, яка передбачена трудовим договором (тобто просто відмовитися від виконання будь-якої

роботи), якщо її виконання може загрожувати йому втратою здоров'я або життя. Частина перша статті 210 Кодексу праці Республіки Польщі прямо вказує на те, що умови праці які не відповідають правилам охорони праці і створюють безпосередню загрозу здоров'ю або життю працівника або якщо виконувана ним робота створює таку небезпеку для інших людей, працівник має право утриматися від виконання роботи, негайно попередивши про це свого безпосереднього керівника чи роботодавця.

У рішенні Верховного Суду – Палати у справах праці, соціального страхування та громадських справ від 11 травня 2006 року № РК 191/05, працівник може утримуватися від виконання роботи лише у разі спільного виникнення умов, зазначених у статті 210 Кодексу праці Республіки Польщі (умови праці не відповідають нормам охорони праці та створюють безпосередню загрозу здоров'ю або життю працівника) [13].

Іншою ситуацією, коли працівник може відмовитися від виконання роботи і ця відмова буде правомірною, є ситуація, коли виконання роботи може наражати працівника на вчинення правопорушення чи злочину. Варто зазначити, що утримання від таких дій є не правом, а обов'язком працівника.

Також працівник може відмовитись від роботи через свій психофізичний стан. Необхідно зазначити, що не кожен працівник може відмовитися від виконання роботи, посилаючись на те, що, наприклад, почувається погано, перебуває в поганому психічному стані тощо. Перелік робіт, що вимагають особливої психофізичної підготовки, є закритим та зазначений у постанові Міністерства праці та соціальної політики від 28 травня 1996 року № 62 [15] про види робіт, що вимагають особливої психофізичної підготовки. Роботи, перелічені в цьому регламенті, включають, серед іншого, робота водіїв автобусів, робота авіадиспетчерів тощо.

Остання з розглянутих причин, через які працівник може відмовитися від виконання роботи або виконання конкретного службового доручення, пов'язана з нечітким поняттям «Принципи соціального співжиття». Йдеться, наприклад, про ситуації, коли роботодавець примушує одного зі співробітників до чергування або понаднормової роботи, хоча він обізнаний зі складною сімейною ситуацією працівника.

Як правило, працівник (якщо він не належить до певної категорії працівників, зокрема, вагітні жінки, особи з інвалідністю з інвалідністю) не може відмовитися від роботи в надурочний час або за викликом, але стаття 8 Кодексу праці Республіки Польщі прямо вказує на те, що заборонено використовувати своє право, яке б суперечило соціально-економічному призначенню цього права або засадам суспільного співіснування. Така дія або бездіяльність правовласника не вважається виконанням закону і не охороняється [14].

Отже, роботодавець може «змусити» працівника працювати понаднормово, але не може зловживати своїм правом. У випадку ж зловживання роботодавцем своїми правами, працівник може відмовитися від роботи.

Трудовий кодекс Литовської Республіки [16] закріплює положення про те, що самозахист трудових прав допускається виключно у встановлених цим Кодексом випадках (стаття 37). Відповідно до статті 276 Трудового кодексу Литовської Республіки працівник може відмовитись від виконання роботи у випадках встановлених пунктом п'ятим статті 275, згідно із якими працівники можуть відмовитись від виконання роботи, у разі наявності небезпеки для життя та здоров'я працівників, а також відмовитись від виконання тих робіт, якщо працівники не навчені безпечному виконанню таких робіт, не забезпечені необхідними засобами індивідуального захисту.

Відмова від виконання роботи при зазначених вище умовах є правомірною. Крім того, згідно із положеннями статті 217 Трудового кодексу Литовської Республіки, працівнику виплачується середня заробітна плата за період протягом якого працівник правомірно відмовився від виконання роботи. У випадку необґрунтованої відмови працівника від виконання роботи, за час, який він не виконував роботу, працівнику не оплачується, а також на нього покладається обов'язок з відшкодування шкоди у порядку встановленому законом.

Окремо варто зазначити про особливості правового регулювання та судову практику визначення окремих способів самозахисту трудових прав у Чехії.

Відповідно до частини другої статті 106 Трудового кодексу Чехії, працівник має право відмовитися від виконання роботи, яку він обґрунтовано вважає такою, що становить безпосередню загрозу його життю чи здоров'ю, життю чи здоров'ю інших фізичних осіб. Така відмова не може розглядатися як невиконання обов'язків працівника» Таким чином, трудове законодавство Чехії не встановлює прямого обов'язку відмовитися від виконання небезпечної роботи. Однак під час виконання такої роботи, роботодавець зобов'язаний забезпечити, щоб працівник переривав роботу, якщо він не може продовжувати працювати безпечним чином, і щоб він проінформував керівника працівника або роботодавця про переривання роботи [17].

Трудовий кодекс Чехії в рамках регулювання охорони праці містить обов'язок роботодавця не допускати працівника до виконання заборонених робіт і робіт, складність яких не відповідає його здібностям і медичній придатності. Якщо у роботодавця виникли сумніви щодо працездатності працівника, він має право направити його на позачерговий професійно-медичний огляд.

Ще одним прикладом є справа від 27 квітня 2016 року № 21 Cdo 451/2015 [18], в якій Верховний суд Чехії постановив рішення за позовом про визнання недійсним негайного припинення трудових відносин у зв'язку з прогулом без поважних причин. Працівниця в цьому випадку мала тривалі проблеми зі здоров'ям, внаслідок чого вона тимчасово не могла працювати. Після його закінчення вона була визнана повністю непрацездатною і попросила у роботодавця відпустку без збереження заробітної плати, а також переведення на іншу роботу. Роботодавець не задовольнив її вимогу. З цієї причини працівниця не вийшла на роботу після закінчення періоду тимчасової непрацездатності, а роботодавець негайно розірвав з нею трудові відносини у зв'язку з відсутністю без поважних причин. Вирішуючи цю справу Верховний Суд дійшов висновку, що відмова працівника від роботи, навіть якщо вона погоджена в трудовому договорі, для виконання якої працівник не придатний за станом здоров'я, не є порушенням правових норм, а тому не є підставою для припинення трудових відносин через порушення обов'язків, що випливають із закону.

Верховний суд Чеської Республіки у своєму рішенні від 9 жовтня 2018 року № 21 Cdo 1561/2018 [19] розглянув питання щодо відмови працівника від відрядження. Відповідно до статті 153 Трудового кодексу Чехії, відмова від відрядження допускається за певних обставин (зокрема, при невиконанні умов такого відрядження) відповідно до закону, а також у випадку, якщо роботодавець доручає працівнику іншу роботу відповідно до трудових відносин. Роботодавець зобов'язаний враховувати законні інтереси працівника за будь-яких обставин.

З метою посилення захисту трудових прав та інтересів працівників у Кодексі законів про працю України необхідно закріпити форми, способи та порядок їхнього захисту, механізм реалізації права працівників на самозахист трудових прав. Зокрема, вважаємо за

необхідне доповнити Кодекс законів про працю України положенням про те, що кожен працівник має право на самозахист у випадку порушення його прав або реальної загрози такого порушення незалежно від можливості подальшого звернення до компетентних органів за захистом своїх прав.

Працівник може реалізувати своє право на самозахист трудових прав виключно способом та порядком встановлених законом. Враховуючи досвід держав Європейського Союзу, на нашу думку, у чинному законодавстві про працю необхідно закріпити лише один спосіб самозахисту трудових прав – відмову від виконання обов'язків передбачених трудовим договором. Такий спосіб може застосовуватись працівником для захисту індивідуальних трудових прав, а саме: право на охорону життя та здоров'я під час здійснення трудової діяльності, право на визначеність трудової функції, право на отримання заробітної плати своєчасно та у повному обсязі. Крім того, використання відмови від виконання трудових обов'язків запобігає зловживанню трудовими правами зі сторони працівників та забезпечує внутрішній трудовий розпорядок.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників* : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2007. 205 с.
2. Бурак В.Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Юридичні науки. 2018. № 7. С. 280–289.
3. Старокожев О.А. Актуальність самозахисту у трудовому праві України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 499–507.
4. Васіна Н.В., Зіноватна І.В. Самозахист у трудовому праві: поняття, ознаки, способи та межі самозахисту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 9. С. 142–145. URL: [http://www.lsej.org.ua/9\\_2020/35.pdf](http://www.lsej.org.ua/9_2020/35.pdf) (дата звернення: 05.01.2022).
5. Лазукова Н.В. Гарантії та форми захисту прав людини у сфері праці. *Молодий вчений*. 2015. № 1. С. 208–211.
6. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 05.01.2022).
7. Gehrig C. Abmahnung oder Kündigung wegen Arbeitsverweigerung. *Kanzlei Hasselbach Rechtsanwalte*. 2022. URL: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/abmahnung-oder-kuendigung-wegen-arbeitsverweigerung/> (дата звернення: 05.01.2022).
8. Bürgerliches Gesetzbuch 01.01.1900. *Bundesministerium der Justiz*. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> (дата звернення: 05.01.2022).
9. Arrêt de la Cour de cassation de la Chambre sociale de France, 04.04.2001, n. 98-45.934. *Legifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007419683> (дата звернення: 05.01.2022).
10. Arrêt de la Cour de cassation de la Chambre sociale de France, 09.10.2001, n. 98-46.144. *Legifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046287/> (дата звернення: 05.01.2022).
11. Codice Civile d'Italia 16.03.1942, n. 262. *Normattiva*. URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.regio:1942-03-16;262!vig=> (дата звернення: 05.01.2022).

12. Sentenza della Corte di Cassazione italiana del 19.01.2016 n. 836/2016. *Resrepertorio*. URL: <https://www.repertoriosalute.it/cassazione-civile-sez-lav-19-gennaio-2016-n-836/> (дата звернення: 05.01.2022).
13. Karpinski M. Czy odmowa wykonania pracy jest mozliwa? *Poradnik Przedsiębiorcy*. 2020. URL: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-czy-odmowa-wykonania-pracy-jest-mozliwa> (дата звернення: 05.01.2022).
14. Kodeks pracy Polsce z dnia 26.06.1974 r. *Kancelaria Sejmu*. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (дата звернення: 05.01.2022).
15. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. *Internetowy System Aktów Prawnych*. ГКДЖ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (дата звернення: 05.01.2022).
16. Lietuvos Respublikos darbo kodekso: Įstatymas iš 14.09.2016 № XII-2603. *Teisės akty registras*. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr> (дата звернення: 05.10.2022).
17. Radvan J. *Bezpečnost práce právo zaměstnance odmítnout výkon práce. Lesnická práce*. 2011. № 90. URL: <https://www.lesprace.cz/casopis-lesnicka-prace-archiv/rocnik-90-2011/lesnicka-prace-c-6-11/bezpecnost-prace-pravo-zamestnance-odmitnout-vykon-prace> (дата звернення: 05.01.2022).
18. Rozsudek Nejvyšší soud № 21 Cdo 451/2015, 27.04.2016. *Pravni Prostor*. URL: <https://www.codexisuno.cz/3CW?checked=1&lang=cs> (дата звернення: 05.10.2022).
19. Rozsudek Nejvyšší soud № 21 Cdo 1561/2018, 10.09.2018. *Prirucka*. URL: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo15612018> (дата звернення: 05.01.2022).