

УДК 349.2

А.О. Грецьких,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
ОНП «Право», Спеціальність 081 Право
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
[https:// orcid.org 0009-0007-1401-5093](https://orcid.org/0009-0007-1401-5093)

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА САМОЗАХИСТ: МЕЖІ ДОПУСТИМОГО

Анотація. Метою статті є визначення меж допустимого здійснення права працівника на самозахист трудових прав та формулювання рекомендацій щодо їх закріплення в законодавстві України. У ході дослідження виявлено, що самозахист трудових прав є самостійною формою захисту, рівнозначною зверненню працівника до державних органів, і ґрунтується на принципі «дозволено все, що не заборонено законом». Визначено основні правила реалізації права на самозахист: заходи самозахисту застосовуються виключно проти роботодавця, здійснюються особисто працівником, підставою є порушення або реальна загроза порушення трудового права, а мета – усунення або запобігання порушенню без заподіяння шкоди роботодавцю. Також показано, що застосування самозахисту з превентивною метою можливе за наявності реальної загрози порушення прав, однак вимагає дотримання розумності та законності дій працівника. Результати дослідження можуть бути використані при формулюванні нормативних положень, що регулюють самозахист трудових прав, і сприяти зниженню ризиків зловживань, підвищенню оперативності та ефективності захисту прав працівників.

Ключові слова: право на працю, працівник, роботодавець, самозахист, право на захист, гарантії, трудові права, трудові відносини, трудовий договір, форми захисту, право на самозахист, трудове право

Постановка проблеми. Право на самозахист є найдавнішою формою захисту порушених прав [1, с. 173; 2, с. 134; 3, с. 44]. Воно виникло задовго до появи держави і правових інститутів. Його походження має природний характер і відображає природу людини, яка прагне охороняти те, що для неї є цінним. Історичною основою самозахисту виступає принцип таліону – «око за око, зуб за зуб», який яскраво ілюструє сутність цього права.

З розвитком державності самозахист поступово втратив свою первинність. Його замінили суди та інші механізми державного і громадського



захисту. Однак повністю виключити цю форму захисту неможливо. Людина, як і раніше, прагне припинити несправедливість, особливо в ситуаціях, коли державні та громадські механізми виявляються недостатньо оперативними та (або) ефективними. Саме тому право на самозахист зберігає своє значення і знаходить закріплення в сучасних правових системах.

Сьогодні воно проявляється в різних сферах законодавства публічного та приватного права, що дозволяє розглядати його як універсальний правовий інститут. На особливу увагу заслуговує самозахист трудових прав, які мають свої особливості та обумовлюють особливий порядок їх охорони. У сфері трудових відносин даний механізм набуває особливого значення, оскільки працівник виступає слабшою стороною трудових правовідносин. У зв'язку з цим актуальності набуває встановлення чітких меж допустимої поведінки при здійсненні права на самозахист, а також гарантій, що забезпечують захист працівника від можливої негативної реакції з боку роботодавця.

В умовах чинного законодавства України дана проблема проявляється особливо гостро. Трудове законодавство практично не містить норм, які б встановлювали правила реалізації працівником права на самозахист, за винятком окремих випадків, наприклад права відмовитися від виконання роботи при загрозі життю і здоров'ю. Відсутність системного регулювання в цій сфері ускладнює правозастосовну практику і підвищує ризик довільного тлумачення заходів самозахисту, що робить дослідження меж допустимого в самозахисті трудових прав особливо актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Самозахист трудових прав є відносно новим напрямом у науці трудового права, який останніми роками привертає дедалі більшу увагу дослідників. Більшість наукових праць, присвячених проблемам захисту трудових прав, неминуче торкаються питань самозахисту, що є цілком закономірним і відповідає логіці розвитку наукових досліджень у цій сфері. Зокрема, проблеми самозахисту трудових прав розглядалися в працях таких вчених, як В. Андрєєв, В. Бурак, С. Вавженчук, В. Журавель, Т. Коляда, О. Ярошенко та інших.

Необхідно також зазначити, що з урахуванням приватноправової природи трудового права, дослідження інституту самозахисту в даній сфері повинні спиратися також і на теоретичні розробки цивілістичної науки. Вчення про самозахист у цивільному праві має більш розвинений і системний характер, що дозволяє використовувати накопичений цивілістами фундамент для формування доктрини самозахисту трудових прав.

Однак, незважаючи на існуючі досягнення як цивілістичної, так і трудової науки, питання самозахисту трудових прав залишаються актуальними. Це пов'язано з тим, що трудове законодавство України перебуває в процесі реформування, і саме результати доктринальних досліджень можуть слугувати

теоретичною основою для створення нормативної бази, що регулює самозахист трудових прав. Як справедливо зазначив С. Вавженчук «забезпечення трудових прав працівників різних секторів економіки є стратегічною метою будь-якої держави. При чому основним дієвим інструментом у цьому векторі є правова доктрина дотримання трудових прав працівників, що має пронизувати природну трудо-правову тканину. А дієвість трудового права залежить від науки, трудового законодавства та судової практики їх логічній взаємодії [4, с. 127]».

Метою дослідження є визначення межі допустимого здійснення права працівника на самозахист трудових прав та формулювання рекомендацій щодо їх закріплення в законодавстві України.

Виклад основного матеріалу. У теорії права усталилася позиція про існування двох форм захисту порушених прав – юрисдикційної та неюрисдикційної. Критерієм їх розмежування виступає суб'єкт, уповноважений на захист. При юрисдикційній формі особа звертається за захистом до компетентних державних органів або до інших організацій, тоді як при неюрисдикційній формі, тобто при самозахисті, суб'єкт самостійно здійснює захист свого права.

Слід зазначити, що в науковій доктрині стосовно самозахисту використовуються різні терміни: «форма», «спосіб», «право», «засіб». Тому перш ніж перейти до дослідження сутності даного явища, необхідно визначити основні поняття, які будуть застосовуватися в роботі.

В основі самозахисту лежить право на захист порушених прав, правовою основою якого є Конституція України. Відповідно до ст. 55 Конституції України «кожен має право будь-якими не забороненими законом способами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» [5].

У зв'язку з цим зміст права на захист включає дві правомочності:

- 1) право звернутися за захистом порушеного права до державних органів або організацій;
- 2) право самостійно, без участі третіх суб'єктів, реалізувати заходи щодо захисту своїх прав.

Вибір форми реалізації права на захист здійснюється самим носієм права, в своїх інтересах і незалежно від волі інших осіб. Таким чином, самозахист доцільно розглядати як одну з форм захисту прав, що представляє собою самостійне зовнішнє вираження реалізації суб'єктивного права на захист.

Ті конкретні дії, які особа вчиняє при здійсненні самозахисту, прийнято називати способами самозахисту. Способи самозахисту являють собою безпосередні заходи впливу, які суб'єкт застосовує самостійно, без звернення до державних або інших органів, з метою відновлення порушеного права або запобігання подальшому порушенню.

Іншими словами, якщо самозахист виступає формою реалізації права на захист, то способи самозахисту складають його змістовне наповнення, що

виражається в заходах, які застосовуються суб'єктом для захисту свого порушеного права.

Самозахист трудових прав у доктрині сприймається по-різному. Деякі дослідники розглядають її як допоміжну форму захисту. Так, О. Є. Сонін вказує, що самозахист зазвичай має додатковий характер, застосовується поряд з іншими способами захисту і має на меті переважно усунути можливі негативні наслідки правопорушення до прийняття остаточного рішення про відновлення порушеного права [6, с. 54].

З таким підходом можна сперечатися. Більш аргументованою видається позиція тих вчених, які розглядають самозахист як самостійну форму захисту. [7, с. 407]. Так, В. Журавель, у відповідь на аргумент про те, що шляхом самозахисту неможливо вирішити спір, справедливо зазначає, що в рамках самозахисту сторони трудового договору можуть досягти компромісного рішення, вигідного для обох сторін, і попередити порушення прав як працівника, так і роботодавця. [8, с. 84], а це і є вирішення спору за взаємною згодою.

Більш того, необхідно зазначити, що для застосування допоміжної форми захисту обов'язковою умовою, як правило, є те, що застосування основної форми захисту не принесло очікуваного результату або її застосування виявилось неможливим. Ця умова відсутня при самозахисті. Працівник, права якого порушені, має право вибору варіантів: звернутися до компетентних органів або організацій для захисту своїх прав або захищати їх самостійно. І цей вибір абсолютно рівнозначний. Така можливість вибору повністю відповідає приватноправовій природі трудових відносин і принципу диспозитивності.

Як зазначає О. Кот, принципи диспозитивності, свободи волевиявлення і приватної ініціативи є визначальними у сфері приватного права.

Правове регулювання в цій галузі спрямоване на забезпечення належної поведінки зобов'язаної сторони тільки за наявності волі керованої сторони, що виявляється у двох можливостях:

1) самостійне здійснення дозволених законом дій для спонукання контрагента до виконання зобов'язання з використанням заходів самозахисту та оперативного впливу;

2) звернення до державних органів з метою застосування примусових заходів для відновлення правопорядку на загальному та індивідуальному рівні [1, с. 201].

Все вищевикладене дозволяє дійти висновку про те, що самозахист виступає як автономна, самостійна форма захисту трудових прав та інтересів, що реалізується працівником без звернення до третіх осіб, але підтримується та забезпечується правовими засобами держави.

Самозахист трудових прав як форма захисту має ряд переваг, порівняно з юрисдикційною формою захисту. В. Журавель, наприклад, до них відносить

результативність і низький рівень конфліктності, простоту, оперативність швидкість досягнення результату, економність застосованого заходу, ефективність [8, с. 3]. Не всі названі риси є безперечними, проте те, що самозахист є оперативним, простим і економічним для працівника, не викликає жодних сумнівів.

Однак, крім переваг, вибір такого способу самозахисту несе і підвищені ризики для працівника. Найбільш значущим ризиком для працівника є ризик притягнення його до юридичної відповідальності. Оскільки рішення про здійснення права на самозахист приймається працівником самостійно, існує значний ризик перевищення допустимих меж цього права. Межа між законним самозахистом і самоуправством надзвичайно тонка, а наслідки її порушення можуть бути серйозними для всіх учасників трудових правовідносин, перш за все для самого працівника. У разі виходу за межі допустимого працівник, який прагне захистити свої права, може перетворитися на суб'єкта, що порушує права роботодавця, що, в свою чергу, дає роботодавцю підставу для притягнення працівника до юридичної відповідальності.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває дослідження меж допустимого здійснення права на самозахист та їх закріплення в законодавстві. Це дозволить запобігти порушенням прав роботодавця і одночасно забезпечити ефективний захист інтересів працівників.

Здається, що в дослідженні меж здійснення права на самозахист, перш за все необхідно визначитися із загальним принципом, на основі якого і будуть формуватися правила про такі межі. У науці трудового права, на жаль, немає єдності думок щодо такого загального принципу. Одні вчені вважають, що в основі визначення меж здійснення працівником права на самозахист лежить принцип «дозволено те, що дозволено законом». [8, с. 174], інші ж виходять з протилежного принципу – «дозволено все, що не заборонено законом» [9, с. 143; 7, с. 399].

На наш погляд, така дискусія не має практичного сенсу, оскільки трудове право, хоча і містить елементи публічності, в своїй основі відноситься до сфери приватного права. А приватне право традиційно будується на принципі «дозволено все, що не заборонено законом». Саме тому реалізація права на самозахист працівників повинна ґрунтуватися на цьому фундаментальному принципі приватного права, який стосовно самозахисту сформульований у ч. 1 ст. 19 ЦК, згідно з якою, самозахистом є застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства [10].

У зв'язку з цим завдання науки і законодавця полягає у визначенні зовнішніх меж неприпустимої поведінки, в межах яких працівник, який здійснює право на самозахист, має повну свободу вибору способів такого

захисту. Це не означає, що в законодавстві зовсім не слід закріплювати конкретні способи, якими працівник може скористатися при самозахисті свого порушеного трудового права. Навпаки, як правило, закон встановлює найбільш ефективні та адекватні способи захисту, що відповідають сутності порушеного трудового права. Такі нормативні моделі допомагають працівникові прийняти раціональне рішення про вибір належних способів захисту. Разом з тим вони не виключають можливості застосування працівником інших, не заборонених законом способів самозахисту, які він вважатиме найбільш ефективними в конкретній ситуації.

Проблема меж здійснення права працівника на самозахист активно досліджується в рамках концепції самозахисту трудових прав. Провідні вчені звертають увагу на визначення правил, в рамках яких працівник може реалізувати це право. При цьому формується різний набір вимог до поведінки працівника. У даній статті розглядаються лише основні правила самозахисту, які, на мій погляд, мають найбільше практичне значення.

1. Працівник має право реалізувати своє право на самозахист виключно стосовно роботодавця. Трудові правовідносини є відносними, в рамках яких визначені їх суб'єкти, а також закріплені суб'єктивні права та обов'язки сторін. У зв'язку з цим суб'єктивні права працівника можуть бути порушені лише роботодавцем, і, відповідно, тільки проти нього працівник має право застосувати засоби самозахисту. У цих захисних правовідносинах працівник реалізує право на захист, а роботодавець виступає як суб'єкт, що порушив конкретне трудове право, і несе наслідки, що виникають у зв'язку із застосуванням працівником відповідних засобів самозахисту. Таким чином, засоби самозахисту, що застосовуються працівником, не можуть бути спрямовані проти інших осіб (інших працівників, держави, організацій тощо).

2. Право працівника на самозахист має бути реалізовано особисто працівником. Трудові правовідносини мають особистий характер, тому способи самозахисту можуть застосовуватися виключно самим працівником. Для їх реалізації працівник повинен мати достатню дієздатність, розуміти значення своїх дій і керувати ними. Дії особи, яка не здатна контролювати свою поведінку (наприклад, у стані афекту), не визнаються здійсненням права на самозахист.

3. Підставою для реалізації права на самозахист є порушення або загроза порушення трудового права працівника. Підставою для реалізації працівником права на самозахист є порушення роботодавцем його трудового права. Як правило, самозахист виступає реакцією на вже вчинене порушення. У науці трудового права цей підхід не викликає суперечок. Разом з тим залишається дискусійним питання про можливість застосування самозахисту з превентивною метою - для запобігання загрозі порушення права. Серед вчених

існують як прихильники, так і противники визнання такої підстави. Так, наприклад, Т. А. Коляда зазначає, що «якщо фактичні дії спрямовані на попередження порушення прав, то відсутні підстави говорити про право на самозахист, оскільки факт порушення права відсутній» [11]. Напроти, С. Вавженчук вважає, що підставою вжиття мір самозахисту трудових прав є не тільки порушення, але й наявність явної (реальної) загрози останнього [12, с. 470]. Представляється більш аргументованою думка про можливість застосування мір самозахисту для попередження правопорушення, оскільки це відповідає сутності такого універсального інституту як самозахист.

Слід погодитися з позицією О. Ярошенка, який пропонував у питаннях реалізації права працівника на самозахист орієнтуватися на правила про необхідну оборону, розроблені наукою кримінального права. [13, с. 317]. Як зазначається у Позиціях Верховного Суду у справах щодо необхідної оборони «підставою необхідної оборони є суспільно небезпечне посягання, яке потребує негайного відвернення чи припинення» При цьому під суспільно небезпечним посяганням ВС розуміє «дії особи, якими вона вже заподіює шкоду або створює реальну і безпосередню загрозу заподіяння такої шкоди певним об'єктам» [14]. У Постанові Пленуму ВС «Про судову практику у справах про необхідну оборону» «від 26 квітня 2002 року також підкреслено, що «стан необхідної оборони виникає не лише в момент вчинення суспільно небезпечного посягання, а й у разі створення реальної загрози заподіяння шкоди» [15].

Разом з тим, не можна не враховувати побоювання вчених, які вказують на можливі ризики застосування самозахисту з превентивною метою. Ці ризики обумовлені тим, що працівник може суб'єктивно оцінювати загрозу порушення своїх трудових прав і способи її запобігання, що може призвести до неправильних рішень або надмірних заходів. [12, с. 471; 16, с. 210]. Ця проблема дійсно існує, проте вона актуальна не тільки в сфері трудового права, подібні труднощі виникають при будь-якому випадку застосування самозахисту, особливо в його превентивній формі. Важливо підкреслити, що в разі виникнення спору питання про правомірність конкретного способу самозахисту підлягає вирішенню суду, що робить необхідним дотримання встановлених правил і розумного підходу при реалізації права на захист.

4. *Право на самозахист реалізується з метою усунути загрозу порушення трудового права працівника або припинити вже існуюче порушення.* Оскільки здійснення самозахисту є вольовою поведінкою, концептуальне значення набуває напрямок і кінцевий результат такої поведінки.

Самозахист носить оперативний характер і має бути спрямований виключно на припинення порушення трудового права або запобігання загрози його порушення.

Питання про можливість використання самозахисту для відновлення вже порушеного права є предметом дискусій у науці трудового права. Наприклад, Я. В. Сімутіна стверджує, що самозахист у трудових відносинах не має відновного характеру, оскільки його застосування не усуває фактичне порушення і не гарантує відновлення прав працівника. Так, припинення роботи у зв'язку із затримкою заробітної плати не може розглядатися як ефективний засіб захисту, оскільки воно не забезпечує виплату належних сум і може погіршити стан працівника [17]. Аналогічної позиції дотримується О. Є. Сонін, зазначаючи, що самозахист має передусім усувати ймовірні негативні наслідки порушення права до моменту остаточного вирішення про відновлення прав через суд [6, с. 52]. Н.В. Лазукова також вказує, що «характерною ознакою неюрисдикційних форм захисту є не вирішення спору, а сприяння сторонам спору у досягненні компромісу шляхом прийняття взаємного рішення» [16, с. 209]

Представляється, що самозахист може бути спрямований на негайну реакцію на порушення або загрозу порушення права, проте це не виключає можливості одночасного переслідування мети відновлення права. Реалізація цієї мети залежить від характеру порушеного права та застосовуваних працівником заходів для самозахисту.

Слід, однак, зазначити, що практично всі вчені сходяться на думці, що застосування працівником заходів самозахисту не повинно бути спрямоване на заподіяння шкоди роботодавцю, а також не допускається зловживання правом на самозахист в інших формах.

Все вищевикладене дозволяє зробити наступні *висновки*.

1. Самозахист трудових прав є самостійною формою захисту. Працівник має право самостійно вибирати між зверненням до державних органів і самостійним захистом своїх прав, і цей вибір рівнозначний з точки зору приватного права.

2. Право на самозахист ґрунтується на принципі «дозволено все, що не заборонено законом», що відображає приватноправову природу трудових відносин. Працівник має право застосовувати будь-які законні способи захисту, якщо вони не порушують права роботодавця і не суперечать моральним нормам.

3. Межі самозахисту повинні бути чітко визначені, щоб захистити інтереси обох сторін. В результаті дослідження були сформульовані основні правила допустимої поведінки працівника при реалізації ним права на самозахист: по-перше, право реалізується виключно проти роботодавця; по-друге, заходи самозахисту здійснюються особисто працівником; по-третє, підставою здійснення права на самозахист є порушення або реальна загроза порушення трудового права працівника; по-четверте, право на самозахист реалізується з

метою усунення або запобігання порушення, і не може бути спрямоване на заподіяння шкоди роботодавцю.

Зроблено висновок про те, що в процесі реформування трудового законодавства необхідно на нормативному рівні в Загальних положеннях трудового законодавства закріпити права працівника на самозахист і позначити межі його реалізації. Формулювання в законі чітких правил самозахисту дозволить знизити ризики зловживань і підвищити ефективність захисту трудових прав працівників в Україні.

Література

1. Кот О. О. Здійснення та захист суб'єктивних цивільних прав: проблеми теорії та судової практики: монографія. Алерта. Київ, 2017. 494 с.;
2. Лагутіна І. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів. *Актуальні проблеми політики: зб. наук. праць / редкол.: С. В. Ківалов (керівник авт. кол.), Л. І. Кормич (ред.), М. А. Польовий (відп. секр.) та ін.; ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса, 2009. Вип. 36. 138. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/50593194.pdf>;*
3. Підопригора О. А. Основи римського приватного права: підруч. [для студ. юрид. вузів та факультетів]. Київ: Вентурі, 1997. 336 с.;
4. Вавженчук С. Я. Правова доктрина дотримання трудових прав. *Вісник Національної академії правових наук України*. 26 (1). С. 126–136.
5. Конституція України: Закон України від 28.06. 1996. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>;
6. Сонін О. Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав. *Актуальні проблеми держави і права*. Issue 37. С. 49–55. URL: <http://www.apdp.in.ua/v37/09.pdf>;
7. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Дис. ...доктора юридичних наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Львів: Львівський Національний університет імені Івана Франка, 2021. 500 с.;
8. Журавель В. І. Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників. Дис. ... доктора. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2018. 443 с.;
9. Чечелюк О. Правова природа самозахисту трудових прав працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 3. С. 141–144;
10. Цивільний кодекс: Закон України. №435–IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n1779>;
11. Коляда Т. А. Проблема самозахисту у трудовому праві: стан наукової дискусії. *Форум права*. 4. С. 393–396. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2011_4_64.pdf;
12. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.;
13. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України. Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н., 2006. 456 с.;
14. Постанова Касаційного кримінального суду Верховного Суду від 17 лютого 2022 р. у справі No 362/3503/20. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/10352523>;
15. Про судову практику у справах про необхідну оборону: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0001700-02>;
16. Лазукова Н. В. Гарантії та форма захисту прав людини в сфері праці. *Молодий вчений*. Vol. 1 (16), 2015. С. 208–211. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/1/50.pdf>;
17. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): автореф. дис. ... канд.юрід. наук: 12.00.05. НЮАУ ім Я. Мудрого. Х., 2007. 20 с.

EMPLOYEE'S RIGHT TO SELF-DEFENSE OF LABOR RIGHTS: LIMITS OF WHAT IS PERMISSIBLE

A. Gretskeykh

Abstract. Relevance. The issue of protecting workers' labor rights in modern conditions is becoming particularly relevant, as Ukraine's current labor legislation lacks systematic regulation of the right to self-defense, except in some instances, such as refusal to perform work when there is a threat to life and health. The absence of clear rules and regulations for the implementation of the right to self-defense creates risks of arbitrary interpretation of protective measures and hinders their application in practice. In the context of labor law reform, it is necessary to examine issues of labor rights self-defense to ensure a balance between employees' and employers' interests and to enhance the effectiveness of labor rights protection. The purpose of this article is to define the limits of the permissible exercise of an employee's right to self-defense of labor rights and to formulate recommendations for their consolidation in Ukrainian legislation. To achieve this goal, methods of analysis of normative acts and doctrinal sources, comparative legal method, systematic and logical analysis, and interpretation of judicial practice were used. Results. The study revealed that self-defense of labor rights is an independent form of protection, equivalent to an employee's appeal to state authorities, and is based on the principle of "everything that is not prohibited by law is permitted." The basic rules for exercising the right to self-defense have been defined: self-defense measures are applied exclusively against the employer, are carried out personally by the employee, are based on a violation or real threat of violation of labor law, and the goal is to eliminate or prevent the breach without causing harm to the employer. It also shows that the use of self-defense for preventive purposes is possible in the presence of a real threat of violation of rights, but requires the employee's actions to be reasonable and lawful. The results of the study can be used to formulate regulatory provisions governing labor rights self-defense and to reduce the risks of abuse and increase the efficiency and effectiveness of the protection of workers' rights.

Keywords: right to work, employee, employer, self-defense, right to protection, guarantees, labor rights, labor relations, employment contract, forms of protection, right to self-defense, labor law.