

**И. С. Золотов**

Уральский государственный  
юридический университет им. В. Ф. Яковлева  
(Екатеринбург)

## **ОБРАЩЕНИЕ К СРЕДСТВАМ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ КАК ФОРМА САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

Неоднократно можно увидеть в периодических информационных изданиях или крупных интернет-ресурсах заголовки о нарушении каким-либо работодателем трудовых прав работников. Зачастую такие заявления делают сами работники, преследуя в отдельных случаях цель восстановить свое нарушенное право. Последствиями таких действий являются репутационные, экономические и иные издержки работодателя. В связи с этим возникает вопрос о том, правомерны ли такие действия работников.

В статье дается анализ судебной практики по публичному разглашению трудового конфликта в средствах массовой информации и интернет-ресурсах. Делается вывод о том, что правоприменительные подходы к решению данного вопроса неоднородны. Разрешая правоприменительные коллизии, автор квалифицирует данное поведение как не предусмотренную трудовым законодательством форму самозащиты работниками трудовых прав. Данная форма исследуется с точки зрения правомерности, предлагаются идеи по ее совершенствованию, которые потенциально нивелируют большую часть нарушений прав работодателя работниками. В частности, целесообразно установить пределы реализации данной формы самозащиты.

**Ключевые слова:** средства массовой информации, интернет-ресурс, способ защиты права, самозащита, пределы самозащиты права, соразмерность самозащиты права

### **Для цитирования**

Золотов И. С. Обращение к средствам массовой информации как форма самозащиты работниками трудовых прав // Российское право: образование, практика, наука. 2023. № 6. С. 13–18. DOI: 10.34076/2410\_2709\_2023\_6\_13.

УДК 349.2

DOI: 10.34076/2410\_2709\_2023\_6\_13

При нарушении трудовых прав работник может избрать один из способов защиты, указанных в ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации. Тем не менее, как показывает судебная практика, некоторые неординарные фактические действия работника, предпринимаемые им с целью защиты и восстановления нарушенного права, не всегда можно однозначно отнести к одному из способов защиты трудовых прав.

В частности, работники могут указывать на нарушение трудовых прав в социальных сетях; оставлять негативные отзывы о работодателе на его сайте и иных интернет-ресурсах [Кочанова 2023; Мамонов 2017]. Помимо этого, правоприменительная прак-

тика и социологические исследования свидетельствуют о том, что работники могут обращаться за защитой нарушенного права в СМИ [Покида, Зыбуновская 2017]. Думается, что такое поведение работников преследует цель публичной огласки трудового конфликта и оказания соответствующего общественного давления на работодателя, чтобы побудить его восстановить нарушенное право. В подобных случаях неизменно возникает вопрос о квалификации и правомерности таких действий работника.

Естественно, публичная огласка трудового конфликта означает для работодателя соответствующие репутационные и имущественные издержки. Помимо этого, разглаше-

ние работниками информации о нарушении их прав в публичном пространстве может и должно повлечь соответствующую проверку государственных органов по защите трудовых прав. Например, обязанность органов прокуратуры отслеживать нарушения, выявленные СМИ, и реагировать на них предусмотрена в приказе Генпрокуратуры России от 17 мая 2018 г. № 296 «О взаимодействии органов прокуратуры со средствами массовой информации и общественностью».

Реакцией на такие действия работников стал запрет работодателя на обращение работников в СМИ. Является ли он правомерным? По данному поводу сложилась противоречивая судебная практика. В частности, вопрос заключается в том, противоречит ли закрепление подобного запрета ст. 29 Конституции РФ, посвященной регулированию свободы мысли и слова.

Например, в одном из дел в правилах внутреннего трудового распорядка говорилось, что «работник обязан не давать интервью, не участвовать в радио- и телепередачах и иных мероприятиях средств массовой информации, а также не распространять самостоятельно или через третьих лиц какую-либо информацию, связанную с деятельностью Работодателя, без согласия Работодателя»<sup>1</sup>. Суд отметил, что поскольку выступление работника в СМИ допускается с согласия работодателя, то такой запрет не может носить абсолютного характера и, соответственно, не противоречит Конституции РФ. Подобной позиции придерживаются и иные правоприменительные органы<sup>2</sup>.

Тем не менее существует противоположная судебная практика<sup>3</sup>. В одном из дел суд указал, что конституционное право на свободу слова не может являться предметом регулирования локальных нормативных актов, а значит, работодатель не может привлечь работника к дисциплинарной ответственности по данному основанию<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 28 июня 2017 г. по делу № 33-2453/2017.

<sup>2</sup> Определение Московского городского суда от 31 мая 2017 г. № 4г-5930/2017; определение Ставропольского краевого суда от 27 августа 2019 г. № 33-6240/2019.

<sup>3</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17 июня 2021 г. по делу № 88-14238/2021.

<sup>4</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 16 мая 2019 г. по делу № 33-16743/2019.

Имеется и третья позиция, согласно которой подобный запрет на локальном уровне допустим, но лишь по исключительным основаниям, например по вопросам охраняемой законом тайны<sup>5</sup>.

Думается, что указанную проблему можно разрешить с использованием иного подхода. В соответствии со ст. 2 Закона РФ от 27 декабря 1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации» «под средством массовой информации понимается периодическое печатное издание, сетевое издание, телеканал, радиоканал, телепрограмма, радиопрограмма, видеопрограмма, кинохроникальная программа, иная форма периодического распространения массовой информации под постоянным наименованием (названием)». Исследователи отмечают, что на современном этапе развития общества СМИ осуществляют свою деятельность и в социальных сетях по ряду причин, в числе которых большой охват аудитории, а также возможность получить от пользователей «ответную реакцию» в виде комментариев и оценок [Топчий 2018; Алевизаки, Александрова, Кара-Мурза и др. 2021].

Как показывает анализ судебной практики, работники тем или иным образом взаимодействуют со СМИ по разным причинам. Для некоторых работников подобное взаимодействие составляет трудовую функцию, другие выступают в качестве интервьюируемых, рассказывая о специфике сферы производства работодателя. Некоторые работники обращаются в СМИ при нарушении их трудовых прав, чтобы придать конфликт огласке и оказать давление на работодателя, который понесет соответствующие репутационные издержки<sup>6</sup>. Так, в отдельных решениях суды прямо указывают, что работник обращается в СМИ с целью защиты права<sup>7</sup>.

Можно ли подобные действия квалифицировать как защиту работниками трудовых прав и самозащиту в частности? Например, в одном из дел суд прямо указал на тот факт,

<sup>5</sup> Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 4 февраля 2020 г. по делу № 33-492/2020.

<sup>6</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 4 мая 2022 г. по делу № 88-6684/2022; решение Нахимовского районного суда города Севастополя от 12 марта 2020 г. по делу № 2-355/2020; апелляционное определение Архангельского областного суда от 26 февраля 2020 г. по делу № 33-1402/2020.

<sup>7</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26 мая 2021 г. по делу № 88-7588/2021; апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 25 декабря 2020 г. № 33-3878/2020.

что распространение работником сведений о нарушении своих прав в СМИ, а также в сети Интернет является мерой самозащиты<sup>1</sup>. К сожалению, правоприменительный орган не развил данный тезис, вместо этого формально оценив порядок применения отдельной формы самозащиты работниками трудовых прав – отказа от работы. По нашему мнению, важно придать таким действиям работника нормативный характер, чтобы исключить потенциальные ошибки работников и минимизировать нарушение прав работодателей посредством квалификации данных действий работника в качестве не предусмотренной трудовым законодательством формы самозащиты.

Целесообразно согласиться с О. Г. Акулиным, который понимает самозащиту работниками трудовых прав как «правомерные односторонние, самостоятельные личные деяния субъекта трудового права по защите принадлежащих ему прав без обращения в юрисдикционные или иные государственные органы, а также в примирительно-посреднические органы в случае нарушения его трудовых прав и интересов либо возникновения иных препятствий в их реализации» [Акулинин 2020: 118]. Стоит отметить, что самостоятельный характер защиты права является ключевой особенностью самозащиты работниками трудовых прав, отличающей данный способ защиты от иных, перечисленных в ст. 352 ТК РФ. Этот тезис подтверждается, в частности, при исследовании авторских определений авторитетных ученых, которые обязательно указывают на самостоятельный характер защиты нарушенного права при использовании такого способа защиты права [Саликова 2003; Пресняков 2013].

Обращение работников в СМИ, раскрытие информации о наличии трудового конфликта в интернет-ресурсах вполне соответствует самостоятельному характеру защиты нарушенного права, так как в данном случае отсутствует юрисдикционный или примирительно-посреднический орган. Помимо этого, как отмечалось ранее, данные действия направлены на то, чтобы оказать на работодателя давление посредством публичного осуждения и в итоге стимулировать его к восстанов-

<sup>1</sup> Решение Новочебоксарского городского суда Чувашской Республики от 9 ноября 2020 г. по делу № 2-1361/2020.

лению нарушенного права. Стоит сказать, что стимулирующий характер единственной предусмотренной сегодня формы самозащиты – отказа от работы – неоднократно отмечался в судебной практике<sup>2</sup>.

В соответствии с действующим трудовым законодательством субъектом самозащиты трудовых прав выступает работник или группа работников. Вышеприведенная судебная практика также свидетельствует о том, что субъектом защиты права посредством оказания информационного давления на работодателя может являться как отдельный работник, так и группа работников. Подобный тезис поднимает перспективы отнесения данной формы самозащиты не только к индивидуальным, но и к коллективным формам.

---

**Субъектом защиты права посредством оказания информационного давления на работодателя может являться как отдельный работник, так и группа работников**

---

В настоящее время объектом защиты может выступать любое право работников, а также их правовой интерес. На наш взгляд, подобная неурегулированность приводит к тому, что работники при незначительном нарушении своих прав могут воспользоваться столь эффективным инструментом, который нанесет работодателю ущерб, несоизмеримый с его нарушением. Помимо этого, работник может заблуждаться в нарушении своего права. Решить указанную проблему позволит ограничение прав, подлежащих защите подобным образом, а именно установление пределов для реализации такой формы самозащиты. Стоит согласиться с Н. А. Князевой, отмечающей, что пределы самозащиты работниками трудовых прав охватываются закрытым перечнем оснований ее реализации [Князева 2018]. Отметим, что решить указанную проблему стало возможно только путем квалификации подобных действий работника как самозащиты, поскольку именно для нее

<sup>2</sup> Решение Кировского районного суда города Екатеринбурга от 1 февраля 2016 г. по делу № 2-367/2016; решение Дорогомиловского районного суда города Москвы от 17 марта 2016 г. по делу № 2-271/2016; апелляционное определение Ростовского областного суда от 25 марта 2021 г. по делу № 33-3749/2021.

характерен такой конструктивный элемент, как пределы реализации.

В связи с этим можно нормативно закрепить, по крайней мере для индивидуальной формы самозащиты, закрытый перечень прав, которые работник в период трудовых отношений с работодателем может защитить самостоятельно посредством настоящей формы самозащиты. При определении оснований подобного информационного воздействия на работодателя целесообразно ограничиться защитой конституционных прав работников. Например, в локальных нормативных актах работодателя можно закрепить положение, запрещающее работнику публично распространять информацию, которая потенциально порочит деловую репутацию работодателя, в СМИ и иных интернет-ресурсах, за исключением случаев, когда работодатель допустил нарушения, например связанные со своевременной выплатой заработной платы. Думается, это позволит работнику применять исследуемый способ защиты нарушенного права, но только в исключительных случаях. Если работник нарушит данное положение, к нему могут быть применены меры дисциплинарного воздействия.

Важно также отметить, что работник не вправе разглашать охраняемую законом тайну. В качестве примера можно привести следующее судебное дело. Работник разместил на принадлежащей ему странице в социальной сети «ВКонтакте» видеозапись разговора, в котором фигурировали юрист, начальник отдела кадров, а также главный врач медицинского учреждения, где работал истец<sup>1</sup>. Помимо этого, работник дал соответствующие комментарии к ситуации, сложившейся на работе. Примечательны и заслуживают одобрения выводы, которые сделал правоприменительный орган.

Во-первых, ст. 379 ТК РФ хотя и предусматривает единственную форму самозащиты – отказ от работы, но не препятствует работнику использовать иные формы самозащиты нарушенного права.

Во-вторых, действия по самозащите нарушенного права должны быть «адекватными, соотноситься с объемом нарушенного права, с фактическими обстоятельствами допущенных нарушений, поведением работодателя

и самого работника и тем более не приводить к нарушению прав и законных интересов иных граждан».

Суд пришел к выводу о том, что своими действиями работник нарушил права вышеупомянутых лиц путем разглашения их персональных данных. Ценность этого решения состоит в том, что Омский областной суд сформулировал очень важную правовую позицию о неограниченности форм самозащиты работниками трудовых прав; квалифицировал действия конкретного работника как самостоятельную форму самозащиты, а также указал важный признак соразмерности самозащиты работниками своих прав объему нарушения этих прав. Стоит отметить, что в науке уже давалась оценка соразмерности как критерию реализации самозащиты. В частности, М. В. Лушникова пишет, что «способы самозащиты должны быть соразмерны возможному нарушению прав и интересов сторон трудового правоотношения и носить характер взаимности в случаях, установленных законом». Ученый уточняет также, что понятие «соразмерность», как и любое оценочное понятие, не может быть формализовано, конкретизировано на уровне закона [Лушникова 2012].

Представляется, что соразмерность действий работника по самозащите нарушенного права кроется в невозможности нарушения пределов ее реализации. Охраняемая законом информация не может быть предметом самозащиты работниками трудовых прав, в связи с чем подобный запрет как на законодательном, так и на локальном уровне правомерен.

Видится правомерной ситуация, когда работодатель на локальном уровне конкретизирует порядок взаимодействия работников со СМИ, а также с иными интернет-ресурсами по вопросам деятельности работодателя. Помимо отдельных аспектов данной деятельности, в подобных положениях могут быть закреплены категории работников, которые в силу специфики своей должности не могут реализовать данную форму самозащиты. Важно, чтобы такие положения не нарушали право работников на свободу слова. Соблюдению настоящего права может способствовать мотивированное мнение профсоюзного органа, дающего оценку соответствующему положению при проверке локального акта.

<sup>1</sup> Апелляционное определение Омского областного суда от 2 ноября 2022 г. № 33-6450/2022.

Таким образом, можно говорить о гарантии реализации настоящей формы самозащиты. Работник не может быть ограничен в реализации права на свободу слова, в том числе права на публичное разглашение сведений о деятельности работодателя, а также не может быть подвергнут предусмотренной законом ответственности, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Можно заключить, что существует самостоятельная форма самозащиты работника трудовых прав посредством оказания на

работодателя информационного воздействия под угрозой несения репутационных и иных издержек, чтобы побудить его восстановить нарушенное право работника или группы работников. В частности, соблюдены условия характера реализации, субъектного состава, пределов реализации, которые присущи лишь одному способу защиты трудовых прав – самозащите.

Распространение правового режима самозащиты работниками трудовых прав на данную форму поспособствует, в том числе, ее развитию, минимизировав как правоприменительные ошибки субъектов ее реализации, так и вероятность нарушения прав работодателей.

### Список литературы

- Акулинин О. Г. Принуждение в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2020. 187 с.
- Алевизаки О. Р., Александрова И. Б., Кара-Мурза Е. С. и др. Новостной медианарратив в соцсети «ВКонтакте»: дискурсивные особенности // Вестник Московского университета. Сер. 10: Журналистика. 2021. № 3. С. 74–101.
- Князева Н. А. Пределы права на самозащиту трудовых прав работников // ГлаголЪ правосудия. 2018. № 2. С. 16–19.
- Кочанова Т. Черный список работодателей. Правда или клевета? Как работодателю отстоять честное имя? // Трудовое право. 2023. № 2. С. 63–69.
- Лушникова М. В. Юридическая конструкция способов защиты трудовых прав работника // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2012. № 6. С. 105–128.
- Мамонов Е. Как закрывать сложные вакансии: методы привлечения кандидатов // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 4. С. 64–72.
- Покида А. Н., Зыбуновская Н. В. Нарушения трудовых прав работников и способы защиты. 2017 // URL: <https://www.ranepa.ru/images/News/2017-10/31-10-2017-opros.pdf> (дата обращения: 15.04.2022).
- Пресняков М. Самозащита трудовых прав // Трудовое право. 2013. № 5. С. 51–70.
- Саликова Н. М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы // Современное право. 2003. № 7. С. 3–10.
- Топчий И. В. Соцсети и СМИ: взаимодействие в эпоху «эстетического поворота» // Медиасреда. 2018. № 13. С. 217–221.

**Игорь Сергеевич Золотов** – аспирант кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева. 620137, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21. E-mail: [i.s.zolotov@mail.ru](mailto:i.s.zolotov@mail.ru).

ORCID: 0000-0002-6568-8833

### Appeal to the Mass Media as a Form of Self-Defense of Employees Rights

*Headlines about the violation of the employees rights repeatedly appear in periodicals or top Internet sites. Such statements are often made by employees themselves, pursuing in some cases the goal of restoring their violated rights. The consequences of such actions are reputational, economic and other costs of the employer. In this regard, the question arises as to whether such actions of workers are legal.*

The article provides an analysis of judicial practice on public disclosure of labor law conflict in the media and Internet resources. The author concludes that law enforcement approaches to resolving this issue are heterogeneous. By resolving law enforcement conflicts, the author qualifies this behavior as a form of self-defense of employees rights that is not provided for by labor legislation. This form is investigated from the point of view of legality, and ideas for its improvement are proposed, which potentially neutralize most of the violations of the employees rights. In particular, it would be appropriate to establish the limits for the implementation of this form of self-defense.

**Keywords:** mass media, internet resource, method of protection of the right, self-defense, limits of self-defense of the right, proportionality of self-defense of the right

### Recommended citation

Zolotov I. S. Obrashchenie k sredstvam massovoi informatsii kak forma samozashchity rabotnikami trudovykh prav [Appeal to the Mass Media as a Form of Self-Defense of Employees Rights], *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, 2023, no. 6, pp. 13–18, DOI: 10.34076/2410\_2709\_2023\_6\_13.

### References

Akulinin O. G. *Prinuzhdenie v trudovom prave* [Coercion in Labor Law]: cand. jur. sc. thesis, Yaroslavl', 2020, 187 p.

Alevizaki O. R., Aleksandrova I. B., Kara-Murza E. S. etc. Novostnoi medianarrativ v sotsseti «VKontakte»: diskursivnye osobennosti [News Media Narrative in the «VKontakte» Social Network: Discursive Features], *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 10: Zhurnalistika*, 2021, no. 3, pp. 74–101.

Knyazeva N. A. Predely prava na samozashchitu trudovykh prav rabotnikov [Exercise of Right to Self-Protection of Employees Labor Rights], *Glagol' pravosudiya*, 2018, no. 2, pp. 16–19.

Kochanova T. Chernyi spisok rabotodatelei. Pravda ili kleveta? Kak rabotodatel'nyy otstoyat' chestnoe imya? [Black List of Employers. Truth or Slander? How Can an Employer Defend an Honest Name], *Trudovoe pravo*, 2023, no. 2, pp. 63–69.

Lushnikova M. V. Yuridicheskaya konstruktsiya sposobov zashchity trudovykh prav rabotnika [Legal Construction of Ways to Protect the Labor Rights of an Employee], *Vestnik trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya*, 2012, no. 6, pp. 105–128.

Mamonov E. Kak zakryvat' slozhnye vakansii: metody privlecheniya kandidatov [How to Close Difficult Vacancies: Methods of Attracting Candidates], *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya*, 2017, no. 4, pp. 64–72.

Pokida A. N., Zybunovskaya N. V. *Narusheniya trudovykh prav rabotnikov i sposoby zashchity* [Violation of Workers' Labor Rights and Methods of Protection], 2017, available at: <https://www.ranepa.ru/images/News/2017-10/31-10-2017-opros.pdf> (accessed: 15.04.2022).

Presnyakov M. Samozashchita trudovykh prav [Self-Defense of Labor Rights], *Trudovoe pravo*, 2013, no. 5, pp. 51–70.

Salikova N. M. O samozashchite prava rabotnika na svoevremennuyu vyplatu zarabotnoi platy [About Self-Defense of the Employee's Right to Timely Payment of Wages], *Sovremennoe pravo*, 2003, no. 7, pp. 3–10.

Topchii I. V. Sotsseti i SMI: vzaimodeistvie v epokhu «esteticheskogo povorota» [Social Networks and Mass Media: Interaction in the Era of «Aesthetic Turn»], *Mediasreda*, 2018, no. 13, pp. 217–221.

**Igor' Zolotov** – postgraduate student of the Department of labor law, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev. 620137, Russian Federation, Ekaterinburg, Komsomol'skaya str., 21. E-mail: [i.s.zolotov@mail.ru](mailto:i.s.zolotov@mail.ru).

ORCID: 0000-0002-6568-8833

Дата поступления в редакцию / Received: 19.10.2023

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 12.12.2023