

21. Симанов А. Л. Проблемы реализации методологической функции философии в формировании научной теории // Методологические проблемы научного исследования. — Новосибирск : Наука, 1984.
22. Сырых В. М. Логические основания общей теории права. Т. 1. Элементный состав / В. М. Сырых. — 2-е изд. — М. : ЗАО Юстицинформ, 2004. — 528 с.
23. Творчество в научном познании. — Минск, 1976.
24. Тиунова Л. Б. Системные связи правовой действительности: методология и теория / Л. Б. Тиунова. — СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1991. — 136 с.
25. Філософський словник / за ред. В. І. Шипкарука. — К. : Голов. ред. УРЕ, 1973. — 600 с.
26. Чапишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Г. І. Чапишева. — Х., 2002. — 38 с.

Анотація

Вишновецька С. В. Системний підхід у дослідженні методологічних проблем загальної теорії трудового права: постановка проблеми. — Стаття.

У статті аналізується специфіка системного підходу під час вивчення правовідносин у галузі трудового права. Особливу увагу приділено структурно-функціональному аналізу як ядру системного підходу.

Ключові слова: системний підхід, структурний аналіз, функціональні зв'язки.

Аннотация

Вишновецкая С. В. Системный подход в исследовании методологических проблем общей теории трудового права: постановка проблемы. — Статья.

В статье анализируются специфика системного подхода при изучении правоотношений в сфере трудового права. Особое внимание уделено структурно-функциональному анализу как ядру системного подхода.

Ключевые слова: системный подход, структурный анализ, функциональные связи.

Summary

Vyshnovetska S. V. To the Question of System Approach in Methodological Problems of General Theory of Labour Law Researching. — Article.

In these article specific approach of the systems research during studying legal relationships in the sphere of labour law is exposed, a specially to the functional analyze.

Keywords: analyze specific approach of the systems, structure analyze, functional links.

УДК 349.24:331.32

О. С. Сонін

СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ВІДПУСТКУ СУДОМ

Актуальність проблеми захисту судом права працівника на відпустку не може заперечуватись з огляду як на стан законодавства про працю та цивільного процесуального законодавства, так і на стан осмисленості цієї проблеми в науці трудового права.

Йдеться про те, що, хоча проблематика права на відпустку традиційно, а проблематика захисту трудових прав працівників переважно останнім часом знаходяться у центрі уваги науковців-фахівців у галузі трудового права (достатньо згадати дисертацію Л. П. Гаращенко [1], що спеціально присвячена пра-

ву на відпустку, та дисертацію І. В. Лагутиної, присвячену захисту трудових прав працівників [2]), до цього часу є відсутніми положення про способи захисту права працівників на відпочинок узагалі та права на відпустки зокрема. Відповідно, не містить правових приписів з цього приводу і законодавство про працю. Такий стан правового регулювання не може бути визнаний належним, адже ускладнює реалізацію наданих працівникам прав та створює загрозу неможливості захисту цих прав в судовому порядку.

З урахуванням викладеного метою даної статті є аналіз актів законодавства про працю та процесуального законодавства та опрацювання на цій підставі пропозицій щодо їх вдосконалення в частині закріплення способів захисту судом права працівників на відпустку. Оскільки обсяг статті робить неможливим дослідження всіх можливих варіантів порушення права працівників на відпустку та відповідно всіх способів захисту цього права судом, автор визнав за доцільне обмежитись розробкою пропозицій щодо закріплення способів захисту права на відпустку у такий спосіб, як (а) ненадання відпустки працівнику у визначений працівником час (ч. 13 ст. 10 Закону «Про відпустки») і (б) неврахування інтересів працівника при складанні графіка відпусток.

Основним чинником, що обумовлює гостроту проблеми захисту права на відпустку є та обставина, що чинні Кодекс законів про працю [3] та Закон «Про відпустки» [4] не містять прямо закріплених правових приписів, які б встановлювали способи захисту працівників на відпустку на випадок порушення, про які йдеться.

Тож виникає враження, що з урахуванням змісту ст. 4 Цивільного процесуального кодексу («здійснюючи правосуддя, суд захищає права, свободи та інтереси фізичних осіб, права та інтереси юридичних осіб, державні та суспільні інтереси у спосіб, визначений законами України») захист даного права судом є неможливим.

Слід прямо визнати, що даний висновок, хоча суди підчас і виявляють свою схильність до нього, є помилковим, оскільки він суперечить Конституції [6]. Адже право працівника на відпустку встановлене законом, тому воно відповідно до ст. 55 Конституції підлягає захисту судом у всіх випадках його порушення. Цей висновок підтверджується ст. 124 Конституції, що поширює юрисдикцію судів на всі правовідносини, які виникають у державі. Тобто суд не має права відмовити у задоволенні вимоги працівника про захист його права на використання відпустки у зручний час.

Щодо способу, в який це право підлягає захисту, слід виходити з такого. Стаття 4 ЦПК, що позбавляє суд повноважень здійснювати захист права у спосіб, не передбачений законом, не є підставою для спростування зробленого вище висновку. В суду немає права відмовити працівнику в захисті його права, якщо такий спосіб відповідає змісту права, способу його порушення та наслідкам, що їх спричинило це порушення. За умов, коли ст. 55 Конституції закріплює право особи звернутися до суду за захистом її порушеного права, безглуздим був би висновок про те, що у задоволенні вимоги управненої особи може бути відмовлено з посиланням на відсутність встановленого законом способу захисту цьо-

го права. Врешті-решт, на випадок, коли такий спосіб і насправді не встановлений спеціальними положеннями закону, він має обиратись з урахуванням принципів справедливості та розумності, що входять до змісту принципу верховенства права (ст. 8 Конституції).

Втім обов'язок доведення цих очевидних обставин, особливо з урахуванням того, що він покладений на осіб, що зазвичай не мають достатніх спеціальних знань (на пересічних працівників), є вкрай обтяжливим. Тому очевидно є необхідність терміново доповнити як Кодекс законів про працю, так і Закон «Про відпустки» розгорненими положеннями про способи захисту права на відпустки.

Природно, що вибір того чи іншого способу захисту права на відпустку залежить від характеру дій роботодавця, спрямованих на порушення права, про яке йдеться, та від наслідків таких дій.

Так, у випадках, коли роботодавець оспорує сам факт наявності в працівника права визначати час надання йому відпустки, наприклад, при складанні графіка відпусток на черговий календарний рік, працівникам слід надати право заявити вимогу про визнання права. Ця вимога, в разі її задоволення, усуває розбіжності між роботодавцем та працівником з приводу наявності чи відсутності у працівника права, про яке йдеться, вносить необхідну визначеність в їх відносини, а тому є достатньою для повного відновлення прав працівника.

Більш складним є питання про те, який спосіб захисту має бути встановлений в законі на випадок, коли має місце не оспорення, а саме порушення права, про яке йдеться. Справа в тому, що таке порушення може потягти дві групи наслідків залежно від стадії, на якій воно (порушення) буде припинене, зокрема шляхом постановлення рішення суду.

Якщо на порушення права працівника самостійно визначати час надання йому відпустки роботодавець складе графік відпусток, який не враховує вимогу працівника, але на момент ухвалення судового рішення час, в який працівник вимагає надання йому відпустки, ще не настав, адекватним та достатнім способом захисту буде вимога про виконання обов'язку в натурі (покладення на роботодавця обов'язку надати працівникові відпустку у час, про який він просить). Застосування за викладених умов даного способу захисту повністю відповідає як змісту права, про захист якого заявлено вимогу; відповідає він також характеру та наслідкам правопорушення, що його припустився роботодавець.

Більш складним є питання про те, який комплекс прав має бути наданий працівнику на випадок, коли реалізація в натурі права на надання відпустки у визначений працівником час є неможливою через те, що до постановлення судового рішення у справі цей час настав.

За таких умов надання працівникові права заявити на захист порушеного права вимогу про виконання обов'язку в натурі є явно недоцільним, адже застосування цього способу захисту не дає можливості усунути наслідки протиправної поведінки роботодавця. Очевидно, що за таких умов реалізація порушеного права та/або усунення наслідків його (права) порушення є неможли-

вим взагалі. На нашу думку, стосовно таких випадків необхідним є застосування накопиченого у законодавстві досвіду встановлення цивільно-правових наслідків протиправних дій, чії наслідки об'єктивно не можуть бути усунені. Йдеться, наприклад, про правовий припис, що міститься у ч. 2 ст. 393 ЦК («у разі неможливості відновлення попереднього становища власник має право на відшкодування майнової та моральної шкоди») [7].

Питання про відшкодування у випадках, що розглядаються, майнової (матеріальної за термінологією законодавства про працю) шкоди є достатньо складним. На нашу думку, при вирішенні цього питання слід виходити з такого. Не можна заперечувати вірогідність виникнення такої шкоди на боці працівників, наприклад, у випадках, коли ним заздалегідь були оплачені путівки (курсівки) до санаторно-лікувальних закладів, туристична мандрівка тощо.

В разі, коли через порушення права на надання працівникові відпустки у визначений ним час працівник був вимушений відмовитись від одержання відповідних раніше оплачених ним туристичних чи інших послуг та зазнав у зв'язку з цим певних витрат, такі витрати мають визнаватись такими, що охоплюються поняттям шкоди, а вимога про покладення на роботодавця обов'язку відшкодування такої шкоди підлягає задоволенню.

Щодо права працівника на відшкодування моральної шкоди, то слід визнати вкрай недостатніми правила, що містяться у чинній редакції ст. 237¹ КЗпП. Їх недоліки не вичерпують невдалим зазначенням на те, що порядок відшкодування моральної шкоди «визначається законодавством», яке до цього часу є відсутнім. Головним недоліком статті 237¹ КЗпП слід визнати ті обставини, з настанням яких законодавець пов'язує виникнення у працівника права на відшкодування моральної шкоди («порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя»). У зв'язку з цим слід погодитись з В. І. Щербиню, який стверджує, що правовий припис, який розглядається, «сформульований так, що відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові роботодавцем, можна тільки за наявності трьох обставин... Працівник у плані можливого відшкодування шкоди за нормами трудового права менш захищений, ніж фізична особа нормами цивільного права» [8, 271], оскільки у цивільному праві будь-яке правопорушення заподіює моральну шкоду, а тому ця шкода повинна компенсуватись у всіх випадках [див., напр., 9, 34]. Тож, з огляду на викладене, ст. 237¹ КЗпП має зазнати змін в частині формулювання підстав виникнення в працівника права на відшкодування моральної шкоди; такими підставами мають бути визнані всі випадки порушення трудових прав працівника роботодавцем. При цьому, як і зараз, виникнення на боці працівника права на відшкодування моральної шкоди не має ставитись в залежність від вини роботодавця.

Тож за працівниками, яким надається право самостійно визначати час надання їм щорічних основних відпусток, доцільно було б визнати право заявляти в суді такі вимоги, як вимога про визнання права та вимога про виконання обов'язку в натурі — у випадках, коли за обставинами справи реалізація цього

права в натурі є можливою. У випадках, коли реалізація даного права в натурі є неможливою, за працівниками має бути визнане право на відшкодування завданої ним матеріальної та моральної шкоди.

Безумовно, що з огляду на цільове призначення права на відпустку застосування способів захисту, про які йдеться, не позбавляє роботодавця обов'язку надати працівникові щорічну основну відпустку. При цьому час надання відпустки має визначатись з урахуванням права працівника, що встановлене частиною тринадцятою ст. 10 Закону «Про відпустку».

Найбільш складним є питання про можливість заявлення працівником вимог у суді на випадок невиконання роботодавцем обов'язку при складанні графіка відпусток урахувати «особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку» (частина десята ст. 10 Закону «Про відпустки»). При прочитанні наведеного законодавчого тексту виникає враження, що в даному випадку законодавець не покладає на роботодавця обов'язок безумовно задовольняти побажання працівника щодо часу надання їм відпустки, а відповідно — не встановлює будь-якого суб'єктивного права працівника.

Дійсно, роботодавець має бути визнаний таким, що діяв правомірно, коли він, складаючи графік відпусток, зважив інтереси виробництва, інтереси працівника та його можливості відпочинку, та надав перевагу, наприклад, інтересам виробництва. За таких умов, з одного боку, роботодавець не вчиняв правопорушення, а з іншого — відпустка працівникові буде надана не у липні, коли існує більше можливостей для його відпочинку, а у грудні, коли існує виробнича можливість надання відпустки.

Іншими словами, встановленням передбаченого ст. 10 Закону «Про відпустки» порядку складання графіка відпусток законодавець не надав інтересам працівника статусу суб'єктивного права, а тому відсутньою є і можливість звернення працівника до суду з вимогою про захист цього інтересу. Підкреслимо, що попри численні звернення в науці трудового права до проблематики захисту інтересу [див., напр., 10, 88] відсутні будь-які нормативні підстави та об'єктивні потреби у постановці цієї проблеми.

У випадку, що розглядається, існує потреба у більш глибокому аналізі правового припису ст. 10 Закону «Про відпустки», що покладає на роботодавця обов'язок враховувати інтереси працівників та можливості їх відпочинку при складанні графіка відпустки, з метою встановлення змісту цього обов'язку. На нашу думку, такий аналіз має здійснюватись за допомогою інструментарію, що надається правозастосовчим органам ч. 3 ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства [11]. Нагадаємо, що за правилами даної статті суд, вирішуючи адміністративну справу, має перевірити дії суб'єкта владних повноважень (відповідача у справі) з метою встановити, зокрема, чи «вчинені вони: ...на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України; ...з використанням повноваження з метою, з якою це повноваження надано; ...обґрунтовано, тобто з урахуванням усіх обставин, що мають значення для прийняття рішення (вчинення дії); ...безсторонньо (неупереджено); ...доброросовісно; ...розсудливо; ...пропорційно, зокрема з дотриманням необхідного

балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав... особи і цілями, на досягнення яких спрямоване це рішення...».

Наведені вимоги вже зараз є обов'язковими при прийнятті рішень за вимогами працівників для тих роботодавців, трудові відносини з якими належать до категорії «публічної служби», як це поняття визначається у п. 15 ст. 3 КАС. З огляду на принцип рівності трудових прав (ст. 2¹ КЗпП) та необхідність додержання вимоги рівного поводження, що входить до змісту принципу верховенства права (ст. 8 Конституції), додержання цих вимог має бути визнане обов'язковим для всіх роботодавців, до яких звернулись їх працівники з приводу врахування їх інтересів при складанні графіків відпусток. Це твердження має нормативну основу (ч. 8–9 ст. 8 ЦПК) і може розглядатись як рекомендація щодо правозастосування; тим більше воно має бути враховане при вдосконаленні чинного законодавства про працю.

Тож роботодавець може бути визнаний таким, що діяв правомірно, коли при складанні графіка відпусток віддав перевагу інтересам виробництва, а не інтересам працівника та можливостям його відпочинку, якщо буде доведено, що при цьому роботодавець діяв з додержанням вимог ч. 3 ст. 2 КАС.

У решті випадків дії роботодавця не можуть бути визнані правомірними, з метою усунення їх наслідків працівник може звернутись до суду з вимогою про надання йому відпустки в інший час, ніж це передбачено графіком відпусток, і ця вимога підлягає за відповідних умов задоволенню.

Але головним є те, що така вимога не може визнаватись заявленою на захист інтересу. Оскільки йдеться про покладення на роботодавця обов'язку, слід дійти висновку, що йому (обов'язку) кореспондує право, що надане іншому учаснику відповідних правовідносин, тобто працівникові. За умов неналежного виконання роботодавцем покладених на нього обов'язків права працівників, що кореспондують таким обов'язкам, будуть порушені і підлягають захисту. Тож вимога, що розглядається, є вимогою про захист права — права на належне виконання роботодавцем покладеного на нього обов'язку враховувати інтереси працівника, який (обов'язок) може вважатися належно виконаним лише за умов додержання роботодавцем вимог ч. 3 ст. 2 КАС.

Викладене свідчить про наявність значних недоліків, що притаманні чинним актам трудового та цивільного процесуального законодавства та підлягають усуненню задля ефективного врегулювання трудових відносин, закріплення необхідних способів захисту права працівників на відпустки, пропозиції щодо яких формулюються в цій статті.

Втім складність проблем захисту трудових прав працівників узагалі та права на відпустку зокрема робить необхідним подальший науковий аналіз відповідних проблем, який має піти в напрямку аналізу чинного законодавства та суспільних відносин, на яке це законодавство поширюється, задля опрацювання пропозицій про закріплення способів захисту права на відпустку в разі порушення цього права в інші способи, ніж ті, що аналізуються у даній статті.

Література

1. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. П. Гаращенко. — К., 2002. — 209 с.
2. Лагутина І. В. Форми захисту трудових прав працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. В. Лагутина. — О., 2007. — 206 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2004. — № 1.
4. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. // Офіційний вісник України. — 2004. — № 16. — Ст. 1088.
6. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
7. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Офіційний вісник України. — 2003. — № 11. — Ст. 461.
8. Щербина В. І. Функції трудового права / В. І. Щербина. — Д. : Акад. митної служби України, 2007. — 425 с.
9. Малаш Н. С. О моральном вреде // Государство и право. — 1993. — № 3. — С. 32–39.
10. Буряк В. Я. Питання захисту прав працівників у проекті Трудового кодексу України // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. і наук. повідомл. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.) / за ред. В. В. Жервакова — Х. : Пац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого, 2009. — С. 27–30.
11. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 р. // Офіційний вісник України. — 2005. — № 32. — Ст. 1918.

Анотація

Сонін О. Є. Способи захисту права на відпустку судом. — Стаття.

У статті здійснюється аналіз актів чинного законодавства відносно змісту права на відпустку. Досліджуються способи захисту права на відпустку судом. Вносяться пропозиції щодо удосконалення законодавства про працю.

Ключові слова: форми захисту трудових прав та інтересів працівників, право на відпустку, способи захисту права на відпустку судом.

Аннотация

Сонин О. Е. Способы защиты права на отпуск судом. — Статья.

В статье осуществляется анализ действующих актов законодательства относительно содержания права на отпуск. Исследуются способы защиты права на отпуск судом. Вносятся предложения по усовершенствованию законодательства о труде.

Ключевые слова: формы защиты трудовых прав и интересов работников, право на отпуск, способы защиты права на отпуск судом.

Summary

Sonin O. E. Ways of Court Protection of the Right to Leave. — Article.

The article is devoted to examination of theoretical and practical questions of the content of the right to leave. The definition, attributes, methods of protection employees of their right to leave by court is given. Specific proposals on the improvement of legal regulation of this right are provided.

Keywords: forms of defense of labour rights and interests of employees, right to leave, methods of protection employees of their right to leave.