

УДК 34.028:331.322

Сонін О.Є.

## СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА НА ВІДПУСТКИ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті аналізується проблема захисту трудових прав працівників. Автор аналізує можливість судового захисту прав працівників на отримання відпустки та способи, в яких такий захист може здійснюватись. Автор робить висновок, що недостатньо тільки встановити це право в законі, необхідно також закріпити ефективний механізм реалізації цього права.

Ключові слова: судовий захист, право на відпустку, працівник, роботодавець.

Актуальність проблеми захисту трудових прав працівників обумовлена недостатньою увагою до цієї проблеми з боку науки трудового права і незадовільним станом законодавства. Останнього часу з'являються публікації, в яких зачіпаються ти чи інші аспекти проблеми захисту трудових прав, обґрунтовуються пропозиції щодо удосконалення правового регулювання відповідних відносин, зокрема – запропоновано з метою належного захисту прав учасників трудових відносин запозичити накопичений в цивільному законодавстві досвід врегулювання відносин щодо захисту порушеного цивільного права, в тому числі, – в частині кола таких способів [1]. Інколи йдеться навіть про необхідність прямого застосування положень Цивільного кодексу до трудових відносин на підставі ст. 9 ЦК [2, с. 53]. Ці пропозиції в тій чи іншій мірі заслуговують на підтримку, але потребують подальшого опрацювання та обговорення, в тому числі стосовно окремих можливих випадків (способів) порушення прав працівників, які потребують поновлення.

Через викладене актуальним має визнаватись і дослідження проблеми судового захисту права на відпустку, адже ця проблема зазвичай лишається поза увагою науковців, хоча традиційно аналізу правового регулювання відпусток приділяється багато уваги. Дослідження правового регулювання відпусток здійснювали численні вчені, в тому числі в межах спеціальних розвідок [див., напр. 3; 4; 5] і на дисертаційному рівні [6]. Але в наведених та інших подібного змісту роботах питання захисту права на відпустки в повній мірі не вирішується. Відповідно, незадовільно воно вирішується і в актах законодавства про працю.

Тому в межах цієї статті ставиться задача проаналізувати можливість судового захисту права працівників на отримання відпустки та способи, в які такий захист може здійснюватись.

Право працівників на відпустку як один із видів часу відпочинку закріплюється численними правовими приписами. Воно визнається ст. 45 Конституції України [7], ст. 74 КЗпП [8] та ст. 2 Закону „Про відпустки” [9]. Ці та інші численні акти законодавства встановлюють достатньо розгорнені правила, які встановлюють зміст та обсяг права на відпустку, порядок реалізації цього права. Здається, що за таких умов

право працівника на відпустку знаходиться під всебічною правовою охороною і відповідно є ефективно захищеним.

Але специфіка права на відпустку, як і багатьох інших трудових прав працівників, полягає в тому, що недостатньо тільки встановити це право в законі. Необхідним є також закріплення ефективного механізму реалізації цього права, адже працівники заінтересовані зазвичай в тому, щоб фактично це право реалізувати. Необхідним у зв'язку з цим є, зокрема встановлення способів, в які право на відпустку буде захищатись. Саме через відсутність такого ефективного механізму на стадії реалізації права на отримання відпустки і виникають труднощі. Вони обумовлені невиконанням роботодавцями з об'єктивних чи суб'єктивних мотивів покладених на них обов'язків, а також відсутністю таких, що могли б бути визнані ефективними та чітко встановленими, способів захисту даного права.

Труднощі, що виникають на боці працівників при реалізації ними права на відпустку, пов'язані, перш за все, із змістом положень, які сформульовані в ст. 79 КЗпП (ст. 10 Закону „Про відпустки”) та встановлюють порядок надання щорічних відпусток. Збагнути їх зміст пересічним працівникам і навіть роботодавцям практично неможливо, адже в частинах третій-четвертій ст. 79 КЗпП міститься набір суперечливих правил. По-перше, встановлюється, що черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. При цьому передбачається врахування інтересів виробництва і особистих інтересів працівника. По-друге, конкретний період надання відпусток приписується узгоджувати між працівником та роботодавцем. Нарешті, на роботодавця покладається обов'язок повідомити працівника про дату початку відпустки за два тижні до встановленого графіком терміну.

За таких умов виникають численні питання: 1) як погоджуються встановлення черговості надання відпусток, що встановлюється графіком відпусток, визначення конкретного періоду надання відпустки за погодженням між сторонами трудового договору та повідомлення працівника про дату початку відпустки за певний строк до встановленого знову-таки графіком відпустки терміну; 2) якщо графік відпустки встановлює лише те, що певний працівник отримує в поточному році відпустку першим, інший – другим тощо, то як розуміти зазначення на те, що графік відпусток встановлює ще й термін початку відпустки конкретного працівника; 3) про що домовляються працівник і роботодавець, коли узгоджують період надання відпустки, якщо термін її надання визначено графіком відпусток? Спроби витлумачити наведені правила в науці трудового права здійснювались; їх результатом стали певні практичні рекомендації [10, с. 381-383].

Зазвичай наведені правила ст. 79 КЗпП лише ускладнюють, але не унеможливають реалізацію працівником права на відпустку. Як правило, вони лише дають можливість роботодавцеві ігнорувати інтереси працівника, що полягають у реалізації права на відпустку у певний час, коли такі інтереси не набули статусу суб'єктивного права (тобто не визнані законом, колективним чи трудовим договором). Втім, проблема захисту інтересів в трудовому праву підлягає окремому дослідженню та виходить за межі даної статті.

Однак виникає низка питань про можливість одержання відпустки працівниками, які взагалі не враховані з тих чи інших причин в графіку відпусток чи право яких на одержання відпустки у певний час порушується таким графіком.

Щодо першого питання треба враховувати, що за умов, коли чинні Кодекс законів про працю та Закон „Про відпустки” не визначають порядок (строки) складання графіків відпусток, це питання вирішує п. 20 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій [11], згідно з яким „графік відпусток складається на кожний календарний рік не пізніше 5 січня поточного року”. При цьому ані зазначені Типові правила, ані інші акти законодавства про працю прямо не передбачають право роботодавця вносити зміни до графіків відпусток. Отже, якщо працівника прийнято на роботу 6 січня чи пізніше, то за умов додержання роботодавцем вимог законодавства, цей працівник не може бути включений до графіку відпусток, який вже було затверджено на час початку трудових відносин з участю даного працівника. За таких умов та з урахуванням того, що весь порядок надання відпусток пов’язаний із графіком відпусток, працівник начебто позбавляється можливості реалізувати своє право на одержання щорічної основної (додаткової) відпустки в цьому році.

Таке твердження не враховує, що завданням галузевої юридичної науки є не сама по собі констатація дефектів законодавчого матеріалу, а опрацювання рекомендацій щодо подолання таких дефектів на стадії правотворчості, а головне, – на стадії правозастосування. Не враховує воно і того, що прямим встановленням правових приписів не вичерпується арсенал способів закріплення прав та обов’язків, що його використовує законодавець. Отже, адекватною відповіддю на питання, що розглядається, має визнаватись висновок про те, що якщо законодавець з метою встановлення порядку реалізації працівниками належного ним права на відпустки надав роботодавцю право складати графіки відпусток, то тим більше він уповноважує роботодавця на внесення змін до таких графіків з метою забезпечення реалізації права на відпустку працівниками, що постали до роботи після укладення відповідного графіку. Тож за викладених обставин роботодавець має внести відповідні зміни до графіку відпусток.

Щодо другого питання слід враховувати наступне. Частина сьома ст. 10 Закону „Про відпустки” встановлює право окремих категорій працівників на одержання відпустки у перший рік роботи за бажанням працівника до настання шестимісячного терміну безперервної роботи. Очевидно, що в такий спосіб законодавець надав певним працівникам право вимагати надання їм відпустки у визначений ними час. Частина дванадцята - шістнадцята ст. 10 зазначеного Закону надають відповідним працівникам право на одержання як у перший, так і у наступні роки роботи на даному підприємстві відпустки у зручний для них час (тобто, – право визначати час отримання відпустки) чи у певний час. Природно, що на вимогу працівників, за якими визнається право на отримання відпустки у той чи інший час, чи на підставі закону, котрий визначає час надання певним працівника щорічної основної відпустки, відповідні положення мають бути включені до графіку відпусток на поточний рік при його складанні.

Зрозуміло, що проведення переговорів працівника з роботодавцем з питань, про які йдеться, як спосіб захисту права працівника на одержання відпустки у певний час, яке порушується або не визнається роботодавцем, не є достатньо ефективним та адекватним суспільним потребам. Якщо роботодавець ухиляється від виконання покладених на нього обов’язків, він зазвичай діє свідомо, розуміючи протиправний характер своїх дій. Тому ефективно поновлення відповідних прав працівника є мож-

ливим в таких випадках лише за умов розгляду спору судом або іншим уповноваженим органом, рішення якого є обов'язковими та виконуються у примусовому порядку.

Але законодавець прямо не встановив права працівника за викладених умов звернутися до суду або до комісії з трудових спорів з вимогою про виконання роботодавцем обов'язку включити до графіку відпусток положення, про які йдеться, або з вимогою про надання працівникові відпустки у визначений ним або законом час, або з іншою подібною за змістом вимогою. Виникає враження, що захист права на відпустку, котре в такий спосіб порушене роботодавцем, є неможливим. Підсилюють таке враження і положення ст. 4 ЦПК, котра допускає захист права судом лише у спосіб, передбачений законом [12].

Втім, таке враження слід визнати помилковим, якщо взяти до уваги наступне. В науці права тривалий час ведеться дискусія щодо місця права на захист. Хоча окремі науковці вважають, що право на захист до змісту суб'єктивного права не входить, а існує як самостійне суб'єктивне право, яке виникає у випадках порушення або оспорювання права, та за умови, що законом передбачена охорона цього права [13, с. 29-30; 14, с. 11-12], зазвичай право на захист розглядається як елемент будь-якого суб'єктивного права, яке (право на захист) впливає з самої його природи [15, с. 160; 16, с. 172]. Така позиція тим більше заслуговує на підтримку, що виключення зі змісту суб'єктивного права такого його елемента, як можливість звернення до юрисдикційних органів за захистом решти юридичних можливостей, що складають зміст цього права, зробило б неможливим розмежування суб'єктивного права та суміжних з ним правових категорій (зокрема, – інтересу), яке (розмежування) здійснюється саме за критерієм можливості чи неможливості захисту певного прагнення особи. Тому слід погодитися з тим, що надання певним прагненням особи статусу суб'єктивного права одночасно означає наділення такої особи правом звернутися до суду з вимогою про захист цього прагнення, а відповідно – уповноважує суд задовольнити за наявності підстав таку вимогу. За термінологію авторів методології тлумачення актів законодавства, що на цей час розробляється, правові приписи, які надають управненій особі право на звернення до суду за захистом порушеного права та уповноважують суд на розгляд спору та задоволення висунутої вимоги, непрямо впливають із правових приписів, що прямо встановлюють суб'єктивне право, та виявляються при тлумаченні висновком від попереднього правового явища (суб'єктивного права) до наступних правових явищ (права на звернення до суду з вимогою про захист суб'єктивного права та повноваження суду задовольнити таку вимогу) [див., напр., 17, с. 78-90].

Отже, немає будь-яких підстав стверджувати, що задоволення судом вимоги працівника про включення до графіку відпусток відомостей про черговість надання йому відпустки (коли трудові відносини з його участю виникли після складання графіку відпусток на поточний рік) або про надання йому відпустки у визначений ним або законом час (коли відповідне право працівника не враховано при складанні графіку відпусток і відповідно цей графік підлягає коригуванню) є неможливим відповідно до ст. 4 ЦПК, адже такі способи захисту порушених чи таких, що не визнаються, трудових прав не передбачений законом. Способи захисту, про які йдеться, законом передбачені, але шляхом непрямого встановлення відповідних правових приписів, через що і виникає помилкове враження, про яке йдеться. Зауважимо, що

через викладене в значній частині позбавляються сенсу і пропозиції щодо застосування положень Цивільного кодексу України [18] на підставі ст. 9 ЦК до відносин щодо захисту порушених трудових прав, на які в цій статті зазначалось [1; 2, с. 53].

Висновок про непряме встановлення судових способів захисту права на відпустку стосується і випадків, коли роботодавець заперечує право працівника на одержання відпустки у певний час. Уповноважена особа (працівник) за таких обставин вправі, на нашу думку, заявити в суді вимогу про визнання його права на одержання відпустки у певний час. Задоволення такої вимоги усуває розбіжності між роботодавцем та працівником щодо наявності в останнього права, про яке йдеться. Отже, така вимога також має визнаватись ефективним способом захисту права на відпустку, оскільки визначившись у змісті прав працівника та відповідних обов'язків на своєму боці, роботодавець, за звичайних обставин, вимушений буде врахувати вимогу працівника у графіку відпусток. В решті випадків працівник не позбавлений права звернутися до суду з однією із вимог, які розглядалися вище.

Викладене є підставою для відповідних змін у правозастосовчій (насамперед, – судовій) практиці. Але з урахуванням специфіки трудових правовідносин, з огляду на їх поширеність та суб'єктний склад, невідкладним завданням слід визнати і відповідне коригування актів законодавства про працю, що встановлюють право працівників на відпустку та визначають порядок захисту трудових прав.

Зокрема, до Закону „Про відпустки” та Кодексу законів про працю слід включити положення, які б прямо встановлювали право працівника звернутися за відповідних обставин до суду чи комісії з трудових спорів з вимогою про включення до графіку відпусток відомостей про черговість надання працівникові відпустки, про надання працівникові відпустки у визначений ним або законом час, про визнання наявності у працівника права на відпустку у визначений ним або законом час.

З метою вдосконалення порядку надання працівникам відпусток необхідною є і ревізія чинних правових приписів Кодексу законів про працю та Закону „Про відпустки”, які встановлюють правові наслідки порушення роботодавцем такого порядку та надають працівника певні правові можливості, котрі, як вважається в науці, також спрямовані на захист права на відпустку. Йдеться про положення п. 1-2 частини першої ст. 80 КЗпП та п. 1-2 частини першої ст. 11 Закону „Про відпустки”. Ними, зокрема передбачається, що щорічна відпустка має бути на вимогу працівника перенесена на інший період, якщо роботодавець порушив строк повідомлення працівника про час надання відпустки або несвоєчасно виплатив працівникові заробітну плату за час щорічної відпустки.

Першим дефектом положень, що аналізуються, є те, що вони стосуються лише щорічних відпусток, хоча ними коло відпусток, за час яких за працівниками зберігається середній заробіток, не вичерпується. Тож положення п. 2 частини першої ст. 80 КЗпП мало б поширюватись на всі види відпусток із збереженням заробітної плати крім тих, цільове призначення яких виключає їх перенесення. Головним же дефектом цих положень є їх очевидна неефективність, адже реалізація працівником права вимагати перенесення щорічної відпустки на інший період, по-перше, створює ефект „зачарованого кола”, а по-друге, – є можливою лише за умови, що роботодавець припинить протиправні дії та погодиться на перенесення відпустки.

Ефект „зачарованого кола” виникає тому, що реалізація працівником права заявити вимогу про перенесення щорічної відпустки на інший період, є недостатньою для поновлення його права на одержання відпустки. Адже, як вже зазначалося, період надання щорічних відпусток детермінується змістом графіку відпусток, працівник, на вимогу якого відбулося перенесення відпустки, буде вимушений вимагати від роботодавця вчинення додатково низки дій: роботодавець має внести відповідні зміни до графіку відпусток з тим, щоб визначити нову черговість одержання відпустки працівником; своєчасно здійснити повідомлення працівника про новий термін надання відпустки та виплатити працівникові заробітну плату за час відпустки. Все це є можливим лише за наявності доброї волі роботодавця і істотно ускладнює зміст взаємних зобов'язань сторін трудових правовідносин навіть за наявності такої волі. В разі ж її (волі роботодавця) відсутності вимога про перенесення часу відпустки, якщо вона і буде задоволена, не здатна сприяти фактичній реалізації працівником права на відпустку. До того ж, право вимагати перенесення відпустки на інший період не є ефективним способом захисту права на відпустку, коли йдеться про відпустки, час надання яких визначається працівником або законом.

Тож положення частини першої ст. 80 КЗпП і ст. 11 Закону „Про відпустки” мають бути істотно скориговані. Замість встановлених в названих законодавчих актах на цей час положень доцільно було б встановити, що в разі порушення строку повідомлення або виплати заробітної плати працівник має принаймні право вибору способу захисту: або реалізувати ті повноваження, що надаються йому зараз, або реалізувати право на відпустку у той час, який вже визначений відповідно до ст. 79 КЗпП, і одночасно звернутись до роботодавця з вимогою про сплату певної грошової суми як санкції за порушення, якого припустився роботодавець.

На нашу думку, пропозиції щодо правозастосування та рекомендації щодо вдосконалення чинних актів законодавства про працю, викладені в даній статті, в разі їх реалізації, здатні, з одного боку, підвищити відповідність судової практики законодавству, а з іншого боку, – будуть сприяти підвищенню ефективності правового регулювання трудових відносин взагалі, та зокрема правового регулювання відпусток та порядку вирішення індивідуальних трудових спорів.

Водночас, положення, викладені в статті, можуть бути визнані підґрунтям для подальшого поглибленого наукового аналізу відповідного нормативного матеріалу, опрацювання на його підставі більш ґрунтовних пропозицій щодо правозастосування та правотворчості. Було б виправданим, на нашу думку, якби подальші наукові дослідження проблеми захисту права на відпустку здійснювались в напрямку дослідження судових способів захисту права на окремі види відпусток, а також позасудових способів захисту цього права.

#### Перелік використаних джерел та література:

1. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці// Актуальні проблеми держави і права. Зб. наук. праць. Вип. 25. – Одеса: Одеська нац. юрид. акад., 2005. – С. 329-335.
2. Маркіна Т.Г. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю// Право України. – 2002. – № 2. – С. 53-57.
3. Гинцбург Л.Я.. Отпуска рабочих и служащих. – М.: Изд-во Академии наук СССР, 1961. – 164 с.

4. Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. – М., Госюриздат, 1962. – 96 с.
5. Островский Л.Я. Отпуска рабочим и служащим. – Минск: Беларусь, 1978. – 78 с.
6. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України
7. Конституція України. Затв. Законом України від 28.06.96// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.71// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.
9. Про відпустки. Закон України від 15.11.96// Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
10. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/ В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 8-ве вид., доп. і переробл. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с.
11. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій. Затв. постановою Державного комітету СРСР по труду і соціальних питаннях від 20.07.1984 № 213// Бюлетень Держкомпраці СРСР. – 1984. – № 11.
12. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004// Офіційний вісник України. – 2004. – № 16. – Ст. 654.
13. Шевченко Я.Н. Средства защиты в гражданском праве // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С.55-62.
14. Бутнев В.В. Понятие механизма защиты субъективных гражданских прав // Механизм защиты субъективных гражданских прав: Сб. науч. тр. – Ярославль: Изд-во Ярославского ун-та, 1990. – С.5-17.
15. Гражданское право в 2-х томах. Т.1. / Отв.ред. проф. Суханов Е.А. – М.: БЕК, 1993. – 384 с.
16. Проблемы теории государства и права: Учебник/Под ред. С.С.Алексеева. — М.: Юрид. лит., 1987. — 448 с.
17. Карабань В.Я. Тлумачення актів цивільного законодавства. Дис. канд. юр. наук 12.00.03. – Одеса: Одеська національна юридична академія., 2007. – 193 с.
18. Цивільний кодекс України від 16.01.2003// Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.

Сонин О.Е. Судебная защита права на отпуск по трудовому законодательству Украины.

В статье анализируется проблема защиты трудовых прав работников. Автор анализирует возможность судебной защиты прав работников на получение отпуска и способы, с помощью которых такая защита может совершаться. Автор делает вывод, что недостаточно только установить это право в законодательстве, необходимо также закрепить эффективный механизм реализации этого права.

Ключевые слова: судебная защита, право на отпуск, работник, работодатель.

Sonin O.E. The court protection of the the right of leaves according to labour legislation.

The problem of the protection of labour rights of the wokers are analysed in the article. The author analyses possibility of the court protection of the worker's leaves and ways of this protection. The author makes conclutions, that insufficiently only fix this right in law, it is necessary, that was effective mechanism of the realization this right.

Key words: court protection, right of leave, worker, employer.

Надійшла до редакції 01.04.2008 р.