

УДК 347.122:349.22

СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ВСТАНОВЛЕННЯ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Сонін О. Є.

Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського, Сімферополь, Україна

У статті здійснюється аналіз чинних актів законодавства про працю, на підставі якого формулюються і обґрунтовуються пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю, в тому числі – види вимог, які можуть бути заявлені працівниками в суді на випадок порушення їх права на встановлення неповного робочого часу.

Ключові слова: спосіб захисту права; захисту права судом; право на неповний робочий час.

Актуальність проблеми захисту судом права працівників на встановлення неповного робочого часу є очевидною з огляду на як стан законодавства про працю та цивільного процесуального законодавства, так і на стан осмисленості цієї проблеми в науці трудового права. Йдеться про те, що хоча проблеми правового регулювання робочого часу традиційно, а проблематика захисту трудових прав працівників – переважно останнього часу – знаходяться у центрі уваги науковців-фахівців у галузі трудового права, до цього часу як у законодавстві, так і в науковій літературі є відсутніми положення про способи захисту права працівників на встановлення неповного робочого часу. Такий стан науки та 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 встановлення неповного робочого часу.

Нагадаємо, що ст. 56 КЗпП визнає за працівниками, що є вагітними жінками, жінками, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під їх опікуванням, або здійснюють догляд за хворим членом сім'ї, право на встановлення неповного робочого часу, якому (праву) кореспондує обов'язок роботодавця встановити неповний робочий час. Крім того, ст. 56 КЗпП визнає право заявляти клопотання про встановлення ним неповного робочого часу за всіма працівниками, але в цьому разі на роботодавця не покладається безумовний обов'язок задовольняти відповідну вимогу.

Основним чинником, що обумовлює гостроту проблеми захисту права, про яке йдеться, є та обставина, що чинний Кодекс законів про працю [1], інші акти законодавства про працю не містять прямо закріплених правових приписів, які б встановлювали способи захисту цього права. Тож виникає враження, що з урахуванням змісту ст. 4 Цивільного процесуального кодексу [2] («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 [3]. Адже право працівника на встановлення неповного робочого часу встановлене законом, то 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 встановлення неповного робочого часу.

Щодо способу, в який це право підлягає захисту, слід виходити з наступного. Ст. 4 ЦПК, котра позбавляє суд повноважень здійснювати захист права у спосіб, не передбачений законом, не є підставою для спростування зробленого вище висновку. У 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, безглуздом був би висновок про те, що у задоволенні вимоги управненої особи може бути відмовлено з посиланням на відсутність встановленого законом способу захисту цього 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 Кодекс законів про працю розгорненими положеннями про способи захисту права на встановлення неповного робочого часу.

Природно, що вибір того чи іншого способу захисту права залежить від характеру дій роботодавця, спрямованих на порушення права, про яке йдеться, та від наслідків таких дій. Тому слід вирішити питання про найбільш вірогідні способи порушення права працівників на неповний робочий час. Щодо першої групи працівників (права на встановлення неповного робочого часу кореспондує безумовний обов'язок роботодавця задовольнити відповідну вимогу працівників), порушення їх права може відбуватися у формі заперечення наявності в них такого права; у формі відмови роботодавця задовольнити вимогу працівника. Можливими є також розбіжності щодо тривалості неповного робочого часу, що її має встановити роботодавець стосовно даного працівника.

У випадках, коли роботодавець оспорує сам факт наявності в працівника права заявляти вимогу про встановлення неповного робочого часу, працівникам має бути надане 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. Оскільки неповний робочий час впродовж тривалого (з огляду на звичайні строки розгляду судами цивільних справ) часу не буде встановлений, працівник впродовж цього періоду буде вимушений працювати на умовах нормальної тривалості робочого часу.

За таких умов за працівниками було б недостатнім визнати право на такий спосіб захисту як заявлення вимоги про примушення роботодавця до виконання обов'язку встановити неповний робочий час. Безумовно, що закріплення у законодавстві такого способу захисту є необхідним, оскільки задоволення відповідної вимоги дає можливість припинити протиправні дії роботодавця та реалізувати в натурі закріплене за працівником право на роботу на умовах неповного робочого часу. Втім, не можна ігнорувати ту обставину, що задоволення вимоги про примусове виконання обов'язку в натурі не здатне усунути всі наслідки протиправної поведінки роботодавця, що вже настали до ухвалення судом рішення у справі.

Очевидно, що за таких умов реалізація порушеного права та/або усунення наслідків його (права) порушення є неможливим взагалі. На нашу думку стосовно таких випадків необхідним є застосування накопиченого у законодавстві досвіду встановлення цивільно-правових наслідків протиправних дій, чиї 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») [4].

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 наступного. З огляду на мету, задля досягнення якої за працівником визнається право на встановлення неповного робочого часу (ця мета виявляється через врахування категорій працівників, яким це право надано, та полягає у створенні для них фактичної можливості належно виконувати сімейні обов'язки щодо догляду за дитиною, іншими членами сім'ї), порушення цього права може потягти додаткові витрати на боці працівника, що пов'язані з оплатою послуг третіх осіб з догляду за дитиною та іншими членами сім'ї працівника, які такого догляду потребують. Тож, за наявності таких додаткових витрат визнання за працівниками права на відшкодування матеріальної шкоди є доцільним, адже відповідає характеру правопорушення, усуває його (порушення) наслідки.

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», котре до цього часу є відсутнім. Головним недоліком статті 237¹ КЗпП слід визнати ті обставини, з настанням яких законодавець пов'яже 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 Щербинюю В. І., котрий 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» [5, с. 271], оскільки у цивільному праві будь-яке правопорушення заподіює моральну шкоду, а тому ця шкода повинна компенсуватися у всіх випадках [див., напр., 6, с. 34]. Тож, з огляду на викладене, ст. 237¹ КЗпП має зазнати змін в частині формулюванні 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 на встановлення неповного робочого часу, 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 (принаймні, за час, що спливає з моменту виникнення такого права до моменту, коли його реалізація стала можливою), за працівниками має бути визнане право на відшкодування завданої ним матеріальної та моральної шкоди.

Найбільш складним є питання про можливість заявлення працівником вимог у суді на випадок невиконання роботодавцем клопотання решти працівників про встановлення щодо них неповного робочого часу. При прочитанні тексту ст. 56 КЗпП виникає враження, що в даному випадку законодавець не покладає на роботодавця обов'язок безумовно задовольняти побажання працівника щодо встановлення неповного робочого часу, а відповідно – не встановлює будь-якого суб'єктивного права працівника.

Дійсно, роботодавець має бути визнаний таким, що діяв правомірно, коли він розглянув клопотання працівника, за яким не визнане безумовне право на встановлення неповного робочого часу, про його (неповного робочого часу) встановлення, та відмовив у його задоволенні.

Іншими словами, встановленням права заявляти клопотання про встановлення неповного робочого часу за іншими, ніж прямо перелічені у частині першій ст. 56 КЗпП, працівниками, законодавець не надав інтересам таких працівників 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, с. 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. 56 КЗпП. На нашу думку, такий аналіз має здійснюватись за допомо-

гою інструментарію, що надається правозастосовчим органам ч. 3 ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства [7]. 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); ... добросовісно; ... 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 вирішенні питання про встановлення щодо них неповного робочого часу. 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 вирішенні питання про встановлення щодо працівника неповного робочого часу віддав перевагу інтересам виробництва, а не інтересам працівника, якщо буде доведено, що при цьому роботодавець діяв з додержанням вимог ч. 3 ст. 2 КАС. В решті випадків дії роботодавця не можуть бути визнані правомірними, з метою усунення їх наслідків працівник може звернутись до суду з вимогою про встановлення неповного робочого часу, 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 встановлення неповного робочого часу, пропозиції щодо яких формулюються в цій статті.

Втім, складність проблем захисту трудових прав працівників, зокрема, – права на неповний робочий час, 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 встановлення неповного робочого часу в разі порушення цього права в інші способи, ніж ті, що аналізуються у даній статті.

Перелік літератури

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.
2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004// Офіційний вісник України. – 2004. – № 16. – Ст. 1088.
3. Конституція України від 28.06.1996// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – N 30. – Ст. 141.
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003// Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
5. Щербина В. І. Функції трудового права : [монографія] / В. І. Щербіна. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2007. – 425 с.
6. Малєин Н. С. О моральном вреде/ Н. С. Малєин// Государство и право. – 1993. – № 3. – с. 32-39.
10. Буряк В. Я. Питання захисту прав працівників у проекті Трудового кодексу України/ В. Я. Буряк // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.) / [за ред. В. В. Жернакова]. – Х. : Нац. юр. акад. ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 27-30.
11. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005. – Офіційний вісник України. – 2005. – № 32. – Ст. 1918.

Сонин О. Е. Способы защиты права на установление неполного рабочего времени / О. Е. Сонин// Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. – Серия : Юридические науки. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 157-162.

В статті здійснюється аналіз дійсних актів законодавства о труде, на основаниі котрого формулюються і обосновуваються предложения по совершенствованию законодательства о труде, в том числе – виды требований, которые могут быть заявлены работниками в суде в случае нарушения их права установление неполного рабочего времени.

Ключевые слова: Способ защиты права; защита права судом; право на неполное рабочее время.

Sonin O. Methods of protection of the right on establishment of underemployment / O. Sonin // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series: Juridical sciences. – 2009. – Vol. 22 (61), № 2. – P. 157-162.

In the article the analysis of active acts of legislation is accomplished. On the basis of this analysis the author formulates and grounds suggestions of the improvement of labour legislation, including types of demands which can be declared by workers in a court in case of breaching their right on establishment of underemployment.

Keywords: method of protection of the right, court protection of the right, right on underemployment

Надійшла до редакції 09.11.2009 р.