

УДК 349.2-057.36

**О.В. ЛАВРІНЕНКО**, канд. юрид. наук,  
доцент, Донецький юридичний інститут Лу-  
ганського державного університету внутрішніх  
справ

## **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ НА ЩОРІЧНУ ВІДПУСТКУ: АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ**

*Ключові слова:* конституційні гарантії, щорічна відпустка, права працівників, органи внутрішніх справ, судова практика

Установлені Конституцією та законами України гарантії реалізації атестованими працівниками ОВС України права на щорічну відпустку: міф чи реальність? Саме таке досить тривожне й вочевидь парадоксальне питання постає під час аналізу сучасної правозастосовчої практики в царині службово-трудових відносин працівників ОВС [1]. У науці [2-3], як і автором цієї статті [4-9] вже зверталася увага на численні й серйозні порушення права працівників ОВС на відпочинок під час проходження ними служби. Не є, на жаль, винятком і випадки звільнення зі служби. Часто адміністрація органів, керуючись тезою про пріоритетність дії норм спеціальних актів над загальними приписами трудового законодавства, зухвало й системно порушує конституційне право працівників ОВС на відпочинок, і така практика натеper набуває «нових обертів». Як не дивно, але сьогодні на шпальтах відомчої періодики можна зустріти публікації, де йдеться про відверте хизування тривалою (по 3-5 років) роботою працівників ОВС без надання їм щорічних відпусток [10, с.22-23]. А ціна цьому... серцеві напади, інфаркти міокарда, розбитті сім'ї, втрачене здоров'я людини,

зрештою, її повноцінне життя, не говорячи вже про повну зневіру правоохоронців у силу Закону й повне «вшанування» (віра у всесильність і незаперечність) дій, у тому числі неправомірних, керівництва окремих органів (підрозділів) внутрішніх справ.

Причин цьому багато, усі їх проаналізувати в межах статті не можливо. Наразі автором поставлено завдання проаналізувати «аргументацію» таких дій на прикладі конкретної судової справи, яка є за суттю вимог та позицією судових інстанцій, є типовою для сучасної правозастосовчої діяльності. Крім того, висловити власне бачення ситуації, контраргументи, і тим самим продемонструвати необґрунтованість дій адміністрації органів, судів щодо забезпечення реалізації конституційних гарантій права працівників органів внутрішніх справ на щорічну відпустку. Предметом аналізу наразі стануть матеріали скарги (справи) та винесена за нею, зокрема, ухвала апеляційного суду м. Кіровограда від 28.03.2007 р. за апеляційною скаргою С. на постанову Ленінського райсуду м. Кіровограда від 14.12.2006 р. про стягнення грошової компенсації за невикористанні щорічні відпустки [11].

На звернення С. під час звільнення зі служби «за власним бажанням» до керівництва УМВС у Кіровоградській області із проханням оплатити йому невикористані за 8 останніх років служби поспіль «чергові» (щорічні) відпустки. У відповідь він отримав роз'яснення за № 12/с-608 від 27.10.2006 р. начальника відділу ФРЕ УМВС із категоричною відмовою та посиланням на те, що проходження служби регулюється не КЗпП України й Законом «Про відпустки», а «законодавством про ці органи, у тому числі Законом «Про міліцію», Положенням про проходження служби (далі – Положення)». Оскільки цим «законодавством» передбачено, що особам, які звільняються зі служби, виплачується грошова компенсація тільки за невикористану в році звільнення відпустку (ч. 1 п. 56 Положення), то й підстав для нарахування грошової компенсації за решту

невикористаних відпусток немає. Подальше звернення С. до судових інстанцій ситуацію не змінило: постановою Ленінського райсуду м. Кіровограда від 14.12.2006 р., а потім і ухвалою апеляційного суду Кіровоградської області від 28.03.2007 р. у справі № 22ас-80 2007 р. за скаргою С. на зазначену постанову Ленінського райсуду, вимоги позивача залишено без задоволення.

Виходячи зі змісту ухвали апеляційного суду Кіровоградської області від 28.03.2007 р. у справі № 22ас-80 2007 р. за скаргою С. на постанову Ленінського райсуду м. Кіровограда від 14.12.2006 р., бачимо, що судом в основу своєї ухвали було покладено єдину обставину, а саме, те, що скажник не звертався за наданням відпусток за період з 1997-2005 рр. «протягом календарного року, тому підстав для задоволення позову не існує». Аналогічна обставина була покладена й в основу відмови в задоволенні позову С. у суді першої інстанції. Отож, судами в основу своїх рішень було покладено вже дещо іншу (аніж ч.1 п.56 Положення, як це було зроблено начальником ФРЕ УМВС) обставину, а саме, те, що скажник «не звертався за наданням відпусток» за період з 1997-2005 рр. протягом відповідного календарного року служби, тому й підстав для задоволення позову не існує. З таким рішенням апеляційної інстанції важко погодитися, вважаю такі дії суду абсолютно необґрунтованими й такими, що свідчать про порушення й неправильне застосування судами обох інстанцій норм матеріального та процесуального права, що й призвело до винесення неправильного рішення по справі, і як наслідок порушення конституційних прав С. На користь зазначеного висновку, викладу відповідні аргументи.

*По-перше*, судами обох інстанцій було без належної мотивації проігнорована та обставина, що С. кожного разу на запитання суддів, чи вимагав він надання відпустки, відповідав тільки ствердно. При цьому наголошував, що жодного його рапорту чи усного звернення до начальника райвідділу (а во-

ни безкінечно мінялися за вказаний період служби) на надання відпустки з тих чи інших причин (насправді вона була одна – роботи багато, а працювати або нікому, або працює одна «молодь» із низькими кінцевими результатами) у канцелярії райвідділу за вказівками начальства не реєструвалося, кожного разу С чув у відповідь: «не подобається – звільняйся, або чекай пенсії – тоді й відгуляєш свої усі відпустки, а зараз треба думати про загальні показники роботи райвідділу – іди і працюй!». Суд, кожного разу ці пояснення слухав, але з незрозумілих причин (бо в рішеннях відповідних судових інстанцій це аж ніяк не обґрунтовується, хоча обов'язково має робитися за вимогами процесуального законодавства) або «ігнорував», або просто «відкидав», і клав в основу рішення доводи (позицію) іншої сторони, без жодних зрозумілих, а головне – таких, що чітко ґрунтуються на конкретних приписах нормативно-правових актів, пояснень таких дій зі свого боку.

Зі слів С. у процесах йому кожного разу давали зрозуміти, що начебто саме це і є головною причиною грубого порушення не тільки вимог законодавства про службу, а конституційних приписів, з боку відповідних посадових осіб райвідділу. Але, хіба це причина? Ну, вочевидь же – ні, це, на мій погляд, просто спроба «прикрасити дійсність», яка є іншою, й намагання діяти за принципом «ти просив – так?, значить погано просив, зрозумів, ось і все!». Вибачте, але на те й Закон, щоб ти просив чи не просив, добре просив чи погано, уміло чи не вміло, письмово чи усно, але є ж відповідні обов'язки іншої сторони, урешті-решт, – гарантії трудових прав С, у нашому випадку – на надання щорічної відпустки. То чому це відкидає кожного разу суд, не пояснюючи свої дії, залишилися без відповіді в матеріалах справи.

*По-друге*, і тепер перейдемо безпосередньо до правових аргументів своєї позиції. Правовідносини щодо порядку та умов проходження служби регулюються Законом України «Про міліцію» [12], але не тільки ви-

няtkово цим Законом, що, власне, витікає з його ж змісту. Так, у ст.18 Закону «Про міліцію», указано, що «порядок та умови проходження служби в міліції регламентуються Положенням про проходження служби. Водночас у численних пунктах Положення про проходження служби (зокрема, пп.10, 12, 15-18, 20, 21) робиться посилання не безпосередньо на кореспондуючий йому нормативно-правовий акт – Закон «Про міліцію», а взагалі на – «законодавство». Доцільно пригадати, що, свого часу, Конституційний Суд України вже дав офіційне казуальне тлумачення терміна «законодавство» і вказав, що цим терміном охоплюються: закони України, діючі міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції і законів України. До того ж, ст.4 «Правова основа діяльності міліції» Закону «Про міліцію» безпосередньо передбачено, що «...правою основою діяльності міліції є: Конституція України, цей Закон, інші законодавчі акти України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативні акти Міністерства внутрішніх справ України, Загальна декларація прав людини, міжнародні правові норми, ратифіковані у встановленому порядку», а в п.10 самого Положення про проходження служби безпосередньо закріплено, що «особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ користуються всіма соціально-економічними, політичними та особистими правами і свободами, виконують усі обов'язки громадян, що передбачені Конституцією... та іншими законодавчими актами, а їх права, обов'язки і відповідальність, що впливають з умов служби, визначаються законодавством, Присягою, статутами органів внутрішніх справ і цим Положенням».

Отож, звернемося насамперед не до Положення про проходження служби (як це, й тільки це зробив суд) – підзаконного акту, прийнятого ще до набрання чинності Конституцією України від 28.06.1996 р., а міжнародних стандартів у сфері прав людини, які є за Законом «Про міліцію» правовою основою в організації служби в ОВС України. Так, зокрема, ст.24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 р. та ратифікованої нашою країною: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [14, с.76]. Аналогічний припис міститься й у пп.d) ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого 16.12.1966 р. Генеральною Асамблеєю ООН та ратифікованого Україною [15, с.25], та ст.2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), вчиненої 03.05.1996 р. [16] у м. Страсбурзі та підписану від імені України 07.05.1999 р. у м. Страсбурзі, а потім ще й ратифікованою Україною Законом від 14.09.2006 р. [17]. Скажімо, в останньому документі взагалі в ст.2 в імперативній формі передбачено для країни-імпелемента встановлення щорічної відпустки для працюючих. Статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, що був ратифікований ще Указом Президії Верховної Ради УРСР № 2148-VIII від 19.10.1973 р., передбачено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, «визнають право кожного на «відпочинок... і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку...». Конвенція МОП про оплачувані відпустки № 132 була ратифікована Законом № 2481-III від 29.05.2001 р. [18] та передбачає, що «Кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості» (ст.3), а також те, що «угоди про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку... або про невикористання такої відпустки із замі-

ною її компенсацією чи іншим чином, відповідно до національних умов, визнаються *недійсними або забороняються*» (ст.12).

У Засадах державної політики України в галузі прав людини, затверджених Постановою Верховної Ради України від 17.06.1999 р. № 757-XIV, у свою чергу, зокрема, наголошується, що «Верховна Рада України, керуючись Конституцією України, Загальною декларацією прав людини, 1948 року... прагнучи, щоб права і свободи людини, їх гарантії визначали зміст і спрямованість діяльності держави, вважаючи забезпечення прав і основних свобод людини головним обов'язком держави, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, визнаючи принципи верховенства права у суспільстві й державі як пріоритет прав і свобод людини і громадянина, визнаючи універсальність, взаємопов'язаність та взаємозалежність прав і основних свобод людини і громадянина, надаючи особливого значення правам людини для політичного, економічного, соціального, історичного і культурного розвитку України, визнаючи людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю, керуючись статтею 8 Конституції України, згідно з якою норми Конституції є нормами прямої дії, стверджуючи універсальність судового захисту прав і основних свобод людини в разі їх порушення, керуючись статтею 9 Конституції України, згідно з якою чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства, прагнучи до поширення в українському суспільстві гуманістичного, заснованого на загальнолюдських цінностях та ідеалах світогляду й адекватної правової свідомості, затверджує ці Засади державної політики України в галузі прав людини». Крім цього, у розділі I Зasad державної політики України в галузі прав людини до *принципів* державної політики в галузі прав людини, зокрема, прямо віднесено: *забезпечення верховенства прав і основних свобод людини у*

*відносинах з державою; забезпечення рівності всіх людей перед законом і судом; визнання верховенства права, за яким проголошення і реалізація прав і основних свобод людини і громадянина засновано лише на законі; недопущення звуження змісту та обсягу проголошених Конституцією України прав і основних свобод людини і громадянина. Визнання презумпції особистої свободи людини відповідно до принципу, згідно з яким дозволено все, крім того, що прямо забороняється законом; визнання обмеженості свободи держави, її органів і посадових осіб відповідно до принципу, згідно з яким дозволено лише те, що прямо передбачається законом, а розділом II – відповідно – до основних напрямів державної політики в галузі прав людини, зокрема, віднесено таке: забезпечення верховенства прав і основних свобод людини у відносинах з державою; створення належних умов, вироблення механізмів і процедур для повної і безперешкодної реалізації кожною особою своїх прав та законних інтересів; створення системи адміністративної юстиції з метою захисту прав і основних свобод людини і громадянина; недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і основних свобод людини, проголошених Конституцією України, законами України та підзаконними нормативними актами; забезпечення захисту людини і громадянина від посягань з боку іншої людини та посягань з боку держави; утворення ефективною судовою владою як гаранта прав і основних свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України». При цьому в останньому розділі Зasad особливо наголошується, що «жодне з положень цих Зasad державної політики України в галузі прав людини не може тлумачитися всупереч правам і основним свободам людини. Положення Зasad державної політики України в галузі прав людини є основою... діяльності в сфері прав і основних свобод людини» [19].*

Статтею 45 Конституції України також передбачається: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право *забезпечу-*

ється наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки... Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Зважаючи, що в спеціальному законі – Законі «Про міліцію» не то, що про якісь винятки, а взагалі жодного слова про відпустки чи право на відпочинок немає, у нашому випадку слід керуватися, зокрема, ст.2 Закону «Про відпустки» (акту вищої юридичної сили, що й передбачено ст.45 Конституції України), де безпосередньо встановлено: «Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності... Право на відпустки забезпечується: *гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості...*». За спеціальною ст.24 «Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки» Закону «Про відпустки» в імперативній формі без будь-яких винятків чи бланкетних норм встановлено: «У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація *за всі не використані ним дні щорічної відпустки...*». Навіть у разі смерті працівника і то, за цією статтею Закону грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток виплачується спадкоємцям! Даруйте, то хіба вже жива людина має бути позбавлена цього? Якщо так, то вочевидь це є просто відвертою дискримінацією за професійною ознакою, що, до речі, також заборонено як зазначеними міжнародними актами, так і принаймні ст.24 Конституції України.

Зважаючи на імперативний (а не диспозитивний) характер та рівень нормативно-правової структуризації наведених законодавчих приписів, відсутність у них взагалі будь-яких бланкетних норм, чи то якихось застережень щодо реалізації такого права, хіба можуть останні скасовуватися, чи навіть частково обмежуватися в будь-який спосіб

підзаконним актом – Положенням про проходження служби, яке ще й прийняте до прийняття Конституції України, норми якої (зокрема, ст.45) є нормами прямої дії та до ратифікації багатьох із наведених вище міжнародних актів у сфері прав людини? Зрозуміло, що категоричне – ні! Це аксіома побудови й функціонування правової системи в Україні! То чому ж суд ігнорує зазначене, не зрозуміло, і така позиція жодним чином не пояснюється судом у його рішеннях, у тому числі й ухвалі апеляційного суду. Як може суд, діяти всупереч Конституції України та законам – актам вищої юридичної сили? Таке важко зрозуміти, і аргументів на користь такого підходу в матеріалах справи немає. То, чи є це правильним застосуванням норм матеріального права, що діють у сфері найманої праці? На моє глибоке переконання, – ні.

*По-третє*, – звернемося безпосередньо до Положення про проходження служби, яке вже давним-давно слід привести у відповідність до вимог Конституції України та законів держави, а доки цього не зроблено – правозастосувачеві (в тому числі й суду) слід керуватися актами вищої юридичної сили, приписи яких взагалі унеможливають застосування на практиці принаймні приписів Положення про проходження служби, що й були покладені в основу ухвали апеляційного суду за скаргою С на рішення суду першої інстанції. Більше того, якщо вже суто теоретично розмірковувати, то слід додати таке. На мій погляд, суд припустився помилки ще й під час тлумачення змісту власне пп.52, 56 Положення, що були ним покладені в основу відмови в задоволенні моїх вимог, і ось чому.

Читаймо п.52 Положення: «Чергова відпустка має бути надана протягом календарного року кожній особі рядового або начальницького складу. В особливих випадках із дозволу прямого начальника (від начальника управління внутрішніх справ Кримської АРСР, області, м. Києва, йому рівних і вище) невикористана чергова відпустка за минулий

рік може бути надана в I кварталі наступного року...». Як бачимо, редакція ч.1 зазначеного пункту Положення в частині, де йдеться про надання працівникові ОВС чергової відпустки викладена в суто імперативній формі: «...має бути надана...». Ідеться так «...надана», а не «використана» працівником: перше – це виключна компетенція адміністрації, а друге – уже царина реалізації працівником свого конституційного права! Більше того, постає питання, а що в змісті п.52 Положення взагалі згадується про обов'язок працівника звертатися в певній формі чи в якийсь термін для звернення до адміністрації органу з рапортом (проханням) про надання цієї відпустки? Ні. Нормотворець покладає цей обов'язок щодо надання відпустки («має бути надана», «може бути надана») на адміністрацію органу (підрозділу), а вже зазначеному обов'язку кореспондує відповідне право (загальновідомо, що це міра *можливої*, а не обов'язкової, із чого виходив суд, поведінки суб'єкта) на відпустку працівника. Згадаймо, за такою ж логікою побудований і припис ст.45 Конституції України: спочатку йдеться про *право працівника* на відпочинок, а потім наголошується на тому, що воно гарантується (*«забезпечується»*) наданням не просто відпусток, а *оплачуваних* відпусток, що також має принципове значення в нашому випадку.

За ст.19 Конституції України «правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких *ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством*. Стосовно нашого випадку це означає: коли законом реалізація права на відпустки чи отримання їхньої компенсації не пов'язується зі зверненням у той, чи інший спосіб до адміністрації, то й неможливість доведення такого звернення (як і взагалі відсутність такого з боку працівника), аж ніяк не позбавляє права останнього на отримання грошової компенсації за невикористання з тих чи інших причин (це взагалі принципового значення тут немає!) щорічних («чергових» – за Положенням про про-

ходження служби) відпусток. Саме на такому принципі будується правовий порядок у державі Україні, не говорячи вже про окремий райвідділ на її території. Чому суд не застосував, не врахував цього конституційного положення при винесенні ухвали за справою незрозуміло? Це Конституція України, а за ст.8 Основного закону держави Конституція України має найвищу юридичну силу, закони та *інші нормативно-правові акти* (в тому числі, і приписи пп.52, 56 Положення про проходження служби) приймаються на основі Конституції України й *повинні відповідати їй*. Норми Конституції України є *нормами прямої дії*. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина *безпосередньо на підставі Конституції України гарантується*.

Більше того, ст.45 Конституції України ще й додатково до вже вказаного, установлює, що максимальна тривалість робочого часу визначаються законом. Як відомо, ст.22 Закону «Про міліцію» така тривалість установлена – не більше 41 години на тиждень<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Слід окремо звернути увагу, що ст.22 «Соціальний захист працівників міліції» Закону України від 20.12.1990 р. «Про міліцію» для атестованих працівників ОВС встановлено 41-годинний робочий тиждень. Але цей припис Закону, суперечить імперативним положенням ст.50 КЗпП України й положенням Конвенції Міжнародної організації праці № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень, яку було ратифіковано Президією Верховної Ради Української РСР ще 9.06.1956 р. Зважаючи на те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства, а органи державної влади, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та в спосіб, що передбачені Конституцією й законами України (ст.9, ч.2 ст.19 Конституції України); мають пріоритетне значення в процесі правового регулювання трудових відносин над актами національного законодавства про працю (ст.9 КЗпП України) і згідно ст.4 Закону «Про міліцію» вважаться «правовою основою» діяльності міліції, – указане положення ст.22 Закону «Про міліцію» є на сьогодні не чинним. Чинним є норма (ч.1 ст.50 КЗпП України), яка передбачає тривалість робочого часу не більше 40 годин на тиждень. Крім цього, ст.22 Закону «Про міліцію», п.21 Положення про проходження служби передбачено, що «у

Відтак, виходить, що решту часу, який С. пропрацював (періоди, за який йому не надавали відпустки) є фактично надурочною роботою, яка підтверджена матеріалами справи. Тоді, постає питання, а чому суд не застосував норми матеріального права, а саме ст.22 Закону «Про міліцію», де чітко встановлено, що «...для працівників міліції встановлюється 41-годинний робочий тиждень. У необхідних випадках особи рядового і начальницького складу несуть службу понад встановлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні. *Оплата праці в надурочний і нічний час, у вихідні та святкові дні провадиться відповідно до вимог законодавства*», а також Постанову Кабінету Міністрів України від 14.09.1991 р. «Про порядок компенсації особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за службу понад установлений законодавством

необхідних випадках» працівники ОВС несуть службу понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні. Перелік таких випадків легально не встановлено, лише в Інструкції про порядок залучення працівників органів внутрішніх справ до несення служби понад установлений законодавством робочий час, в дні щотижневого відпочинку та святкові дні і надання відповідних компенсацій, яку затверджено наказом МВС України № 530 від 17.12.1991 р., указано, що до несення служби в таких випадках працівники можуть залучатися тільки «для виконання невідкладних задач по боротьбі зі злочинністю й охороні громадського порядку при особливих оперативних умовах», а, за п.2 Інструкції, під «діями працівників органів внутрішніх справ при особливих оперативних умовах розуміються: участь у проведенні заходів щодо розкриття тяжких злочинів, розшуку особливо небезпечних злочинців, звільненню заручників, попередженню і припиненню масових безпорядків і групових дій, що порушують роботу транспорту, зв'язку, підприємств, установ і організацій, ліквідації наслідків стихійних лих, аварій, катастроф, чи епідемій епізоотій, а також виконанню інших невідкладних робіт від терміновості виконання яких залежить нормальне функціонування органа внутрішніх справ». Зважаючи на непоодинокі випадки порушення конституційного права на відпочинок працівників ОВС, усі ці положення Інструкції слід або окремо «виписати», або бланкетною нормою, на законодавчому рівні – у Законі «Про міліцію», кореспондувати ст.62 КЗпП України [5, с.46-47].

робочий час, а також у дні щотижневого відпочинку та святкові дні» [20], п.1 якої, зокрема, передбачено, що «при залученні осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ... до несення служби понад установлений законодавством робочий час оплата їхньої праці за цей час *провадиться у розмірах, передбачених законодавством України про працю...*» (а це підвищений вдвічі розмір оплати праці за ст.106 Кодексу законів про працю України!). Про аналогічне зазначається й в Інструкції про порядок залучення працівників органів внутрішніх справ до несення служби понад установлений законодавством робочий час, в дні щотижневого відпочинку та святкові дні і надання відповідних компенсацій, затвердженої наказом МВС України № 530 від 17.12.1991 р.

Райвідділ мав би оплатити тоді виконану С. роботу протягом 230 діб як надурочну, але ж він цього не зробив і навіть наміру такого не мав (пояснюючи кожного разу С., що відпустки будуть надані йому, але потім, як він буде звільнятися чи виходить на пенсію: це саме той час, мовляв, коли буде час на відпочинок. Але суд і цього до уваги не прийняв, не зробив належної правової оцінки такий діям із боку адміністрації райвідділу, а відтак, і не застосував норми матеріального права, що підлягають застосуванню. А чому, не зрозуміло? Зазначені норми щодо оплати надурочної праці є імперативними, а тому обов'язковими до виконання не тільки посадовими особами райвідділу, а й під час розгляду справи по суті. До речі, тут постає ще й питання щодо дотримання з боку посадових осіб райвідділу обмежень на надурочну роботу, установлених тією ж ст.65 КЗпП України – Закону України! Означене – це ще одна вагома законодавча гарантія задля забезпечення належної реалізації на практиці працівником права на відпочинок, у тому числі й на щорічну відпустку, тільки цього разу через економічні (фінансові) важелі впливу на дії роботодавця щодо ігнорування вимог закону та Конституції України про надання

працівникові щорічних відпусток та обмеження тривалості робочого часу.

Повертаючись до редакції п.52 Положення проходження служби, додатково слід відмітити таке. Реалізація приписів щодо надання адміністрацією райвідділу відпустки відповідно до цього пункту корелює з більш загальним приписом Конституції України. Так, за ст.19 Конституції України передбачено, що «Органи державної влади..., їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України». Це означає, що коли п.52 Положення, коли вже говорити суто про це, передбачено «має надаватися» відпустка, то відповідна посадова особа органу внутрішніх справ – органу державної виконавчої влади має діяти тільки так, а не інакше, бо це конституційний принцип! Узгоджувати із працівником та інтересами служби період надання їй відпустки, а ні, то в кінці року за власною ініціативою видавати наказ, як виняток – у першому кварталі наступного, про надання чергової відпустки й відправляти в такий спосіб працівника на відпочинок на виконання конституційних приписів, у тому числі й тих, що передбачені ст.45 Основного закону. Чому суд не дав правової оцінки бездіяльності посадових осіб райвідділу, чому не було застосовано відповідні норми матеріального права? Не зрозуміло, а тим паче, що й пояснень в ухвалі апеляційного суду за справою із цього приводу знову ж таки немає.

Тут доречно звернути увага, що саме п.26 Положення про проходження служби, а це відповідає приписам ст.19 Конституції України, прямо передбачено: *«Начальники та інші службові особи органів внутрішніх справ несуть персональну відповідальність за суворе дотримання вимог цього Положення та інших нормативних актів з питань проходження служби і роботи з кадрами. Порушене право особи рядового або начальницького складу підлягає негайному поновленню, а службові особи, з вини яких допущено таке*

*порушення, притягаються до відповідальності в установленому законодавством порядку»*. Настільки відомо з матеріалів справи, жодних дій із боку «негайного поновлення» порушеного конституційного права на відпустку не вживалося, і більше того, жодна посадова, з вини якої було допущене порушення конституційного права на відпочинок працівника, до відповідальності не притягнута! А для чого тоді це передбачено Положенням, як бачимо нормотворець не згадує тут жодним чином працівника, мова йде виключно про адміністрацію органу, і воно природне, адже саме її представники – службові особи й тільки вони наділені відповідними контролюючими повноваженнями, а тому й несуть за неналежне виконання (у нашому випадку – бездіяльність) останніх відповідальність.

Тепер щодо посилання суду в мотивувальній частині ухвали на пп.52, 56 Положення про проходження служби, то тут суд, на мій погляд, не тільки не вірно їх витлумачив, а й більше того, частково застосував норми, які взагалі не підлягають застосуванню.

Стосовно першого – зміст обох зазначених пунктів Положення має тлумачитися системно, а не виокремлено, як це зроблено судом апеляційної інстанції. Що це означає? Зміст норм пп.52 і 54 Положення про проходження служби є взаємодіючим, тобто застосування приписів п. 56 розраховане на беззастережне й постійне виконання під час проходження служби, як уже зазначалося, – саме адміністрацією органу внутрішніх справ, вимог законодавства щодо порядку надання чергової відпустки працівникові ОВС. Саме тому, ч. 2 зазначеного пункту й передбачається, що особам начальницького складу, які звільняються з органів внутрішніх справ, за невикористану в році звільнення відпустку виплачується грошова компенсація відповідно до законодавства. Нормотворець, скоріше за все, і гадки не мав, що попри імперативних приписів п.52 Положення щодо порядку надання «чергових» відпусток, на практиці службовими особами



цей припис буде відверто ігноруватися, а працівник ОВС буде змушений через таке працювати протягом 8 років без надання обов'язкової чергової оплачуваної відпустки загальною тривалістю 230 діб! Це просто нонсенс, нормотворцем презюмувалося беззастережне дотримання зазначених вимог Положення, а не їхнє системне й грубе порушення з боку адміністрації та відповідних службових осіб райвідділу. Цікаво, а куди дивилися неодноразові інспекторські перевірки роботи, у тому числі й кадрової, Бобринецького райвідділу, чи мали взагалі реальне право посадові особи цього райвідділу за такого ставлення до виконання посадових обов'язків на отримання премій, наприклад, за «високі показники в роботі», що встановлені й виплачувалися протягом усього періоду проходження служби С. відповідно до Указу Президента України від 04.10.1996 р. № 926 «Про умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплати праці працівників органів внутрішніх справ», начальники райвідділу – отримувати ще почесні грамоти, відомчі відзнаки «за сумлінну працю» та ін.? Хто й на якій підставі призначав такі премії, хто і яку інформацію наводив у поданнях на призначення таких премій та нагородження службових осіб, чи є таке використання коштів, що виплачувалися з держбюджету України, цільовим? Хто за це відповідає, кого притягнули до відповідальності... Виходить службові особи, не виконуючи приписів Положення про проходження служби, взагалі не несуть ніякої, навіть дисциплінарної відповідальності за нецільове використання коштів платників податків – коштів держбюджету в значних розмірах, а С., який не зміг довести суду, що він звертався до адміністрації неодноразово з проханням надати йому щорічну відпустку, через це не тільки фактично залишився без таких відпусток загальною тривалістю 230 діб (що само по собі в XXI сторіччі є «дикістю!»), а ще й був судом позбавлений взагалі можливості реалізувати своє законне право на отримання грошової ком-

пенсації (адже відпустка є оплачуваною) за її фактичне невикористання протягом 8 років! Зовсім нериторичне в цій ситуації звучать приписи Конституції України про рівність конституційних прав усіх громадян, рівність усіх перед законом (ст.24), чи, скажімо, про те, що конституційні права й свободи гарантуються й *не можуть бути скасовані ніким і ніяким чином* (ст.22).

Крім того, саме системний аналіз приписів зазначених обох пунктів Положення, на мій погляд, дає всі підстави для висновку, що п.56 встановлює не винятки із правила, що взагалі (з огляду на викладені вище аргументи) не може бути зроблене на рівні підзаконного акту, адже право на грошову компенсацію невикористаної відпустки будь-яким працюючим, як і власне право такої особи на *оплачувану відпустку*, гарантується законами України – актами вищої юридичної сили, а встановлює лише певний *пільговий порядок реалізації такого права* в зазначених випадках звільнення. Адже реалізація приписів п. 56 Положення про проходження служби фактично передбачає *за наявності відповідного бажання особи* (що вже само по собі є пільгою, адже врешті випадків таке бажання не має юридичного значення) перенесення дати звільнення зі служби на період перебування особи, яка звільняється зі служби, у відпустці. Це додаткова можливість (тобто, право працівника) створити необхідні умови в такий період підшукати нову підходящу роботу, відвідати службові заклади охорони здоров'я за необхідності, урешті-решт, більш поступово психологічно дезаптуватися від умов служби, адже для людини, яка віддала службі декілька десятків років періоду свого професійного життя, це має неабияке значення. До речі, саме з такого виходить і Закон «Про відпустки»: за ст.3 цього Закону «за бажанням працівника в разі його звільнення (*крім звільнення за порушення трудової дисципліни*) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки. У разі звільнення праців-

ника в зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки». Тобто, Закон передбачає таку пільгу тільки для сумлінних працівників!

До речі, ч.2 п.56 Положення, на яку посиляється апеляційний суд у своїй ухвалі по справі, не обмежує, як це зазначає суд, право працівника на отримання грошової відпустки за невикористанні відпустки, а містить суто спеціальні норми, що передбачають винятки із застосування положень, передбачених виключно ч.1 цього ж пункту. Це вочевидь саме так, от читаймо:

«Особам середнього, старшого і вищого начальницького складу, звільненим з органів внутрішніх справ за віком, через хворобу, обмежений стан здоров'я чи скорочення штатів, у році звільнення, за їх бажанням, надається чергова відпустка, тривалість якої визначається відповідно до пункту 51 цього Положення.

Особам рядового і начальницького складу (крім осіб, указаних в абзаці першому цього пункту), які звільняються з органів внутрішніх справ, за невикористану в році звільнення відпустку виплачується грошова компенсація відповідно до законодавства».

Тобто, під час звільнення тільки за певними (вказаними в диспозиції цієї норми) підставами – це є загальний припис, а не взагалі під час звільнення працівника міліції за будь-якими підставами (наприклад, як у нашому випадку, за «власним бажанням») допускається тільки за бажанням особи надання їй чергової оплачуваної відпустки. Останнє означає, що фактично людина отримує не просто грошову компенсацію за невикористану відпустку, а й залишається в штаті органу внутрішніх справ і вважається такою, що перебуває на службі в міліції. А в решті випадків, як зазначено в ч.2 п.56 Положення, їй просто виплачується грошова компенсація

відповідно «...до законодавства». Посилання в ч.2 п.56 Положення (бланкетна норма) на «законодавство» якраз і свідчить, що ця частина п.56 Положення про проходження служби має суто казуальне, а не універсальне значення й, відповідно, саме так має тлумачитися! Частина 2 п.56 Положення стосується виключно порядку реалізації наданої ч.1 п.56 Положенням пільги на використання відпустки під час звільнення особи за певними підставами, що не пов'язані з винною поведінкою працівника (аналогічно положенням ст.3 Закону «Про відпустки», де таке право також пов'язане зі звільненням особи, «крім звільнення за порушення трудової дисципліни»). До речі, Закон «Про відпустки», що є додатковим аргументом на користь нашого висновку, крім указаної ст.3, окремо містить ще й ст.24 «Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки», де в ч.1 законодавцем передбачено (встановлено універсальне правило), що «у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки». То, хіба це не те «законодавство», про яке наголошується в ч.2 п.56 Положення про проходження служби. Думаю, що саме те, іншого то й не існує! Чому суд не використав його, прямо посилаючись у мотивувальній частині свої ухвали саме на п.56 Положення? Видається саме через неправильне тлумачення змісту цих спеціальних норм підзаконного акту.

По-четверте, судом також не було враховано (застосовано норми матеріального, які підлягають застосуванню), що за ст.2 Указу Президента України від 04.10.1996 р. № 926 «Про умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплати праці працівників органів внутрішніх справ», особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ в обов'язковому порядку під час надання відпустки має надаватися ще й матеріальна допомога в розмірі місячного грошового забезпечення на рік. Указана матеріальна допомога повинна виплачуватися щорічно, одночасно з наданням

щорічної відпустки, а так як щорічні відпустки С. протягом 1988-2006 рр., всупереч імперативним вимогам ст.45 Конституції України, ст.11 Закону «Про відпустки», п.52 Положення про проходження служби, цей працівник ОВС у такий спосіб був позбавлений можливості отримати зазначену допомогу, а це чималі кошти.

За ст.19 Конституції України встановлено, що «правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством, а органи державної влади, їх посадові особи – зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України». Отож, і повинні були протягом 8 років служби С. забезпечити реалізацію ним права на щорічну оплачувану відпустку, на виконання вимог ст.45 Конституції України, ст.11 Закону «Про відпустки», п.52 Положення про проходження служби.

За такої «філософією» судових рішень виходить, що роботодавець систематично й зухвало порушував закріплене в Основному законі держави право на відпочинок, а відповідальність за це, що є парадоксальним, фактично «несе» працівник, бо треба, мов, «було скаржитися!» У п.10 постанови Пленуму Верховної Суду від 30.05.1997 р., № 7 «Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина» прямо вказано: «Судам слід неухильно виконувати вимоги закону про з'ясування причин порушень прав та свобод людини і громадянина, добиватися їх усунення шляхом постановлення окремих ухвал (постанов) та здійснення дійового контролю за їх виконанням.... Звернути увагу посадових осіб судів, наділених правом порушувати питання про відповідальність суддів, на їх обов'язок не залишати без належного реагування жодного факту порушення закону суддями чи їх несумлінності при розгляді судових справ» [21, с.32]. Чому цього не було зроблено ні судом першої інстанції, ні апеляційним судом? Хіба порушення посадовими особами конституційних прав громадян

при проходженні державної служби в озброєному органі виконавчої влади – це не привід для судового реагування? Видається, що суд фактично не виконав у даному випадку своїй ролі – стражу правопорядку, не поновив порушені права особи та не вжив, передбачених законом заходів задля покарання винних.

Намагання працівників ОВС чи осіб, звільнених зі служби, вирішити службово-трудові спори в судах, а не досудовому (у порядку підлеглості чи іншому, передбаченому законодавством) є наслідком недосконалості системи засобів позасудового захисту їхніх трудових прав. Водночас, це явище й природне, адже в умовах здійснення реформи нормативної бази й становлення правової держави, розширення прав і свобод громадян важливе значення належить саме суду, судовому захисту як окремій важливій «формі юрисдикційного захисту» [22, с.10; 23, с.242] суб'єктивних прав та законних інтересів громадян. У системі юридичних гарантій суд – є найвищим гарантом прав громадян, «третя незаангажована сторона, яка користується довірою громадян» [24, с.4], оскільки «положення суду, його функції й суворі процесуальна форма діяльності створюють переваги в забезпеченні правильного застосування права і законності» [25, с.3]. Саме як «власну діяльність уповноважених суб'єктів, направлену на вирішення конкретних юридичних справ» характеризує юридичний процес і Д.Н. Бахрах, але вчений справедливо зауважує, що «...на жаль, реалізація владних повноважень не завжди регулюється достатньо повно й чітко. У цьому відношенні ще слід здійснити велику роботу, оскільки розвиток процесуальної форми – необхідна умова й показник стану демократії й законності в країні, в окремих сферах державного життя» [26, с.151-153].

У межах єдиної системи норм головне призначення гарантій полягає в тому, щоб забезпечити «максимально сприятливі умови для перетворення законодавчо закріплених прав і свобод особи з потенційної можливос-

ті на реальну дійсність» [27, с.115]. Відтак, то й реалізація працівником ОВС конституційних прав на працю, відпочинок у сфері службово-трудових правовідносин об'єктивно потребує наявності «ефективних засобів, що виконували б превентивну функцію – запобігаючи порушенням цього права» [28, с.221]. Систему таких засобів, як зазначає Г.Г. Шмельова, формують «норми права, які встановлюють завдання та компетенцію відповідних органів з охорони прав людини, конкретні заходи і визначений порядок запобігання порушенню цих прав, заходи юридичної відповідальності й діяльність компетентних органів щодо застосування юридичних норм» [29, с.49]. А у випадку порушення вказаних прав – дієвим засобом захисту «охоронюваних законом інтересів є рішення суду про констатацію юридичного факту, тобто з набранням судовим рішенням законної сили юридичні обставини перетворюються на юридичні факти, охоронюваний інтерес стає підставою для отримання особою певних прав, які визначаються законом на підставі юридичного факту» [30, с.27]. «Пріоритетним об'єктом судового захисту є невід'ємні права громадянина» [31, с.4], а судова влада здійснюється тільки тоді, коли необхідно вирішити з дотриманням усіх гарантій правосуддя той чи інший правовий спір. Тому судові рішення – це «правозастосовчий акт правосуддя... процесуальний документ, який є зовнішнім проявом акта правосуддя, бо суд, вирішуючи цивільну справу, застосовує належну норму матеріального права, устанавлюючи наявність фактичних обставин, за яких діє ця норма, а судові рішення, після вступу в законну силу, набуває «якості незмінності й винятковості» [25, с.63].

Права та свободи громадян, що виникають та реалізуються в процесі трудової діяльності, яка протікає в сфері правоохоронної діяльності держави, виступають важливою частиною загальної системи соціально-економічних прав людини, а дієвість та ефективність їхнього судового захисту є показ-

ником наявного в суспільстві рівня соціально-правової захищеності особи найманої праці [32, с.425], досконалості механізму правового регулювання [33, с.3-5; 34, с.69; 35, с.43]. Подальше вдосконалення, так як і безпосередня правозастосовча діяльність судових інстанцій різного рівня, має ґрунтуватися насамперед на тезі, що права й свободи людини є тими «універсальними правовими цінностями, для яких є характерним устанавлення єдиних міжнародно-правових стандартів у галузі охорони прав особистості» [36, с.99]. А міжнародні стандарти прав людини це правила міжнародних договорів, резолюції міжнародних організацій, політичні домовленості [37, с.31], які і є тими завданнями, до виконання яких повинні прагнути всі народи й держави, «маяком» для національного законодавства, і які держави, у разі ратифікації вищими органами державної влади, повинні не тільки формально ратифікувати, імплементувати в національну юридичну практику, а ще й реально виконувати на практиці. Як зазначає відомий французький фахівець у сфері трудових відносин Жан-Клод Жавіль'є, «...перш за все важливо забезпечити, щоб міжнародні соціальні досягнення та досвід МОП зекономили час усім... Коли йдеться про трудові відносини, усі повинні мати можливість дістати максимальну вигоду – політичну, соціальну та економічну – з нормотворчого спадку у вигляді міжнародних конвенцій та рекомендацій у сфері праці. Важливо також забезпечити, щоб ті ж самі регіональні процеси не перекутили цей спадок і не вступили в конфлікт з ідеалами, які надають йому сили та зберігають його дієвість» [38, с.63]. На думку іншого відомого російського дослідника професора І.Я. Кисельова: «Акцент на правах человека повышает роль цивилизационных, общедемократических ценностей, международных трудовых стандартов, закрепленных в актах ООН, МОТ, Совета Европы (СЕ), Европейского союза (ЕС). Это можно проиллюстрировать на примерах трудового права многих развитых стран. Так,

страны ЕС не только провозгласили приверженность общечеловеческим ценностям, но и ратифицировали международные и региональные акты о правах человека, объявили о приоритете международного права по отношению к внутреннему. Многие общепризнанные стандарты прав человека *действуют в этих странах как внутреннее право, рассматриваются как важнейший источник...* Международные стандарты труда – нормативная субстанция международного трудового права, одно из достижений современной цивилизации, отразившее результаты деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для составляющих его государств. Содержание этих стандартов представляет собой *концентрированное выражение опыта многих стран, плод тщательного отбора наиболее ценных и универсально значимых норм и положений национальных систем трудового права, создания оригинальных синтетических правил с участием юристов, представляющих существующие системы правового регулирования труда, итог столкновения различных мнений и подходов, разнородных политических сил и интересов, идеологических концепций, нахождения компромиссных юридических формул, трансформируемых в международные нормы.* По сути дела, – продолжает вчений, – международными усилиями создан свод модельных актов по труду, творческое освоение которого является необходимым условием разработки и совершенствования любой национальной системы трудового права, стремящейся отвечать общечивилизационным требованиям. Эти акты – объект внимательного изучения, заимствования, практического использования в качестве *признанного в цивилизованном мире эталона*, своего рода *международного кодекса труда*. Он включает весьма разнообразные и разнородные элементы: акты ООН и МОТ, действующие во всемирном масштабе, и акты ло-

кального действия, принятые региональными организациями государств» [39, с.31, 448-449].

Зазначені висновки авторитетних дослідників є слушними, й поділяються автором цієї статті [40-43]. На мою думку, останні слід розглядати як засадничі за характером й методологічно – як особливо значимі в аспекті побудови дієвої системи захисту конституційних прав, у тому числі на відпочинок, усіх категорій найманих працівників, у тому числі й тих, що проходять держслужбу в ОВС України [44, с.259-348; 45, с.137-138; 46, с.76].

## ЛІТЕРАТУРА

1. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 05.06.2007 р. у справі за позовом Л. до УМВС України в Кіровоградській області № К-587-06 про стягнення матеріальної та моральної шкоди, спричиненої невиконанням та неналежною оплатою праці // Архів Вищого адміністративного суду України за 2007 р.
2. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВС. –Х., 2004.
3. Чавикіна Т.І. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1999. – № 9. –С.134-138.
4. Лавріненко О.В. Труд работников милиции // Бизнес-Информ. –1995. –№ 41-42. – С.14-16.
5. Лавріненко О.В., Неізмайлов Д.А. Правове регулювання робочого часу працівників ОВС України: напрями удосконалення // Розвиток наукових досліджень '2005: Мат. міжн. наук.-практ. конф., м. Полтава, 7-9 листоп. 2005 р. –Полтава: Інтер Графіка, 2005. –Т.3.
6. Лавріненко О.В. Звільнення працівників ОВС України за власним бажанням: закон, теорія, практика // Економіка, фінанси, пра-

во. –2006. –№ 4. –С.19-26.

7. Лавріненко О.В. Поняття, правова природа, причини й значення службово-трудоу спорів: дослідження теоретичних та прикладних аспектів // Економіка, фінанси, право. –2006. –№ 8. –С.15-30.

8. Лавріненко О.В. Особливості реалізації та захисту конституційних трудових прав найманих працівників (інституціональний, онтологічний та аксіологічний аспекти): Монографія. –Донецьк: Вебер, 2007. –144 с.

9. Лавріненко О.В. Судовий захист трудових прав працівників ОВС України як важлива складова проблеми захисту прав людини // Вісник Донецьк. ун-ту. Сер.В: Економіка і право. –2006. –Вип.1. –Т.2. –С.571-579.

10. Відпустки догуляємо... на пенсії // Іменем Закону. –2006. –№ 42.

11. Ухвала апеляційного суду м. Кіровограда від 28.03.2007 за апеляційною скаргою С. на постанову Ленінського райсуду м. Кіровограда від 14.12.2006 про стягнення грошової компенсації за невикористання протягом 8 років поспіль щорічні відпустки // Архів апеляційного суду м. Кіровограда за 2007 р.

12. Закон України «Про міліцію» від 20.12.1990 р. // ВВР України. –1991. –№ 4. –Ст.20.

13. Офіційний вісник України. –1998. –№ 38. –Ст.1209.

14. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи /Упоряд. Ю.К. Качуренко. –К.: Наук. думка, 1992. –364 с.

15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи /Упоряд. Ю.К. Качуренко. –К.: Наукова думка, 1992. –С.24-36.

16. Европейская социальная хартия. Библиотека журнала «Социальная защита»: Сер. «Права человека». –М.: Норма, 1998. –Вып.2. –48 с.

17. Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (перегляну-

тої) від 14.09.2006 р. // ВВР України. –2006. –№ 43. –Ст.418.

18. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки» від 29.05.2001 р. // ВВР України. –2001. –№ 31. –Ст.156.

19. Постанова Верховної Ради України «Засади державної політики України в галузі прав людини» від 17.06.1999 р., №757-XIV // ВВР України. –1999. –№ 28. –Ст.124.

20. Інформаційно-пошукова система «Юрист-плюс». –2007. –№ 5.

21. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 р., № 9 // Збірник постанов Пленуму Верховного суду України: 1993-1997 рр. –К.: Ін Юре, 1998. –428 с.

22. Бутнев В.К. К поняттю механизма защиты субъективных прав // Субъективное право: проблемы осуществления и защиты: Монография. –Владивосток, 1989. –278 с.

23. Гражданское право /Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. –М.: Изд-во ТЕИС, 1996. –Ч.1. –672 с.

24. Ярошенко В. Суддя має вести себе таким чином, щоб не породжувати відчуття несправедливості // Персонал плюс. –20.05.2005. –С.4-7.

25. Васильев С.В. Судопроизводство по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина при исполнении им трудовых обязанностей: Монография. –Х.: «Факт», 1999. –238 с.

26. Бахрах Д.Н. Административное право. –М.: БЕК, 1996. –348 с.

27. Заворотченко Т. Система конституційно-правових гарантій прав і свобод людини і громадянина в Україні // Право України. –2002. –№ 5. –С.115-117.

28. Венедіктов В.С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: Монографія. –Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. –269 с.

29. Шмельова Г.Г. Юридичний механізм забезпечення прав людини (загальнотеоре-

тична характеристика) // Право України. – 1994. – № 10. – С.49-51.

30. Фурса С.Я. Окреме провадження у цивільному процесі України. –К.: Поліграфічний центр Київського університету, 1999. –234 с.

31. Кузьменко С.Г., Кройтор В.А. Иски об освобождении из-под ареста. –Х.: Эспада, 2003. –189 с.

32. Лавріненко О.В. Концептуальні засади функціонування та вдосконалення сучасного механізму судового захисту службово-трудових прав працівників органів внутрішніх справ // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Мат. наук.-практ. конф., м. Харків, 25-27 травня 2006 р. /За ред. В.С. Венедіктова. –Х.: УАФТП, ХНУВС, 2006. –С.419-425.

33. Лавріненко О.В. Механізм правового регулювання соціально-трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку: Монографія. –Донецьк: Норд-Прес-ДЮІ ЛДУВС, 2007. –182 с.

34. Лавріненко О.В. Алогізми в законодавстві про службу в органах внутрішніх справ України: теоретико-прикладні аспекти // Стратегические вопросы мировой науки – '2007: Мат. II межд. научн.-практ. конф., г. Днепропетровск, 15-28 февр. 2007 г. – Днепропетровск: Наука и образование, 2007. –Т.5. –С.69-71.

35. Лавриненко О.В. Современный механизм правового регулирования служебно-трудовых отношений работников ОВД Украины (теоретико-методологические аспекты) // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. –2006. –№ 2. –С.40-43.

36. Абдулаев М.И. Международно-правовой контроль в области защиты прав человека // Правоведение. –1999. –№ 1. – С.99-106.

37. Мюллерсон Р.А. Права человека: идеи, нормы, реальность. –М., 1991. –С.31.

38. Жан-Клод Жавилье. Прагматизм и новаторство в международном трудовом законодательстве // Международный обзор труда. –1994. –№ 4-6. –М., 1995. –Т.133. –С.63-69.

39. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. –М.: Дело, 1999. – 728 с.

40. Лавріненко О.В. Сучасні проблеми гармонізації законодавства України та Європейського Союзу: загальнотеоретичні аспекти // Актуальні проблеми реформування приватного права України: Мат. всеукр. наук.-практ. конф.; м. Запоріжжя, 8 грудня 2006 р. -У 2-х ч. –Запоріжжя: Юридичний інститут ДДУВС, 2006. –Ч.1. –С.12-15.

41. Лавріненко О.В. Трудове право та господарське право: деякі аспекти міждисциплінарного зв'язку // Проблеми господарського права і методика його викладання: Збірник наукових праць /НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень; Редкол.: В.К. Мамутов (відп. ред.) та ін. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. – С.34-44.

42. Лавріненко О.В. Соціалізація права як парадигма сучасного процесу галузевої структуризації // Становление современной науки –'2006: Материалы I международной науч.-практ. конф., г. Днепропетровск, 16-30 окт. 2006 г. –Днепропетровск: Наука и образование, 2006. –Т.10. –С.33-35.

43. Лавриненко О.В. Адаптация трудового права Украины: применение компаративного анализа // Актуальні проблеми сучасних наук: теорія та практика –'2006: Мат. III міжн. наук.-практ. конф., м. Дніпропетровськ, 16-30 червня 2006 р. –Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. –Т.1. –С.28-30.

44. Лавріненко О.В. Актуальні питання теорії трудового права в контексті сучасного розвитку правової системи України: Монографія. –Донецьк: Вебер, 2007. –428 с.

45. Лавриненко О.В. Деятельность человека в сфере охраны правопорядка (теоретико-правовой и философско-правовой аспекты) // Известия Гомельского гос. ун-та имени Ф. Скорины. –2007. –№ 2. –С.129-138.

46. Лавриненко О.В. Служебно-трудовое правоотношение: понятие и отраслевая природа // Современные проблемы борьбы с преступностью. Юридические науки: Меж-

дународная науч.-практ. конф., г. Воронеж, | МВД России, 2006. –С.75-76.  
1-2 июня 2006 г. –Воронеж: Воронежск. ин-т

*Лавріненко О.В. Проблеми реалізації конституційних гарантій права працівників органів внутрішніх справ на щорічну відпустку: аналіз судової практики // Форум права. -2007. -№ 3. -С.147-162 [Електронний ресурс]. -Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-3/07lovasp.pdf>*

Здійснено теоретико-правовий аналіз судової практики із застосування спеціального трудового законодавства України про порядок та умови надання щорічної (чергової) відпустки працівникам органів внутрішніх справ.

\*\*\*

*Лавриненко О.В. Проблемы реализации конституционных гарантий права работников органов внутренних дел на ежегодный отпуск: анализ судебной практики*

Осуществлен теоретико-правовой анализ судебной практики по применению специального трудового законодательства Украины о порядке и условиях предоставления ежегодного (очередного) отпуска работникам органов внутренних дел.

\*\*\*

*Lavrinenko O.V. Problems of realization of the constitutional guarantees of the right of workers of law-enforcement bodies on annual holiday: the analysis of judiciary practice*

The theory-legal analysis of judiciary practice on application of the special labor legislation of Ukraine about the order and conditions of granting of annual (next) holiday to workers of law-enforcement bodies is carried out.