

УДК 331.108

О.Є. СОНІН, канд. юрид. наук, доц., Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського

ВИМОГА ПРО ВИЗНАННЯ ПРАВА ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: визнання права, спосіб захисту, трудові права працівників

Проблема розширення кола способів, в які підлягають захисту порушені права учасників трудових правовідносин, є достатньо актуальною, що обумовлено недостатньою увагою до неї з боку законодавця, а отже, – незадовільним станом законодавства.

Останнього часу з'явилися публікації, в яких 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 й про необхідність прямого застосування положень Цивільного кодексу до трудових відносин на підставі ст.9 Цивільного кодексу [2]. Ці пропозиції в тій чи іншій мірі заслуговують на підтримку, потребують подальшого опрацювання та обговорення. Втім, у переважній більшості публікацій їх автори уникають вирішення питання про конкретні способи захисту трудових прав.

Викладене дає підстави для висновку про актуальність дослідження даної проблеми, а також обумовлює мету статті – проаналізувати можливість та межі застосування в сфері, на яку поширюється чинність законодавства про працю, одного із цивільно-правових способів захисту права – вимоги визнання права.

Визнання за управненою особою (при цьому не має істотного значення, чи є такою особою працівник, роботодавець чи навіть

учасники колективних трудових відносин) є, на нашу думку, необхідним кроком на шляху забезпечення ефективності правового регулювання трудових відносин, оскільки надання управненій особі якомога широкого кола способів захисту її порушених (таких, що не визнаються або оспорується, прав) дозволяє досягти більшої визначеності у взаєминах учасників трудових відносин, дозволяє більш повно та ефективно відновлювати їх права.

Втім, необхідним є визначення повного змісту такого способу захисту права як вимога про його визнання. Необхідність у вирішенні цього питання обумовлена тим, що навіть у цивільному законодавстві, з якого і пропонується цей спосіб захисту права запозичити, його зміст розуміється по-різному.

Справа в тому, що Цивільний кодекс України 2003 р. майже вперше у вітчизняному цивільному законодавстві вмістив у себе досить розгорнені положення щодо захисту цивільних прав. У ст.16 цього Кодексу встановлюється, зокрема, що право цивільне може бути захищене шляхом визнання права (п.1 ч.2 ст.16 ЦК). Сама по собі вимога про визнання права як способу захисту права цивільного не є чимось новим для цивільного права, воно визнавалось і Цивільним кодексом УРСР 1963 р. (ст.6).

Втім, зміст цієї вимоги як способу захисту в науці цивільного права розуміється по-різному. Так, іноді стверджується, що дана вимога може бути заявлена, якщо «порушення права ще немає, але має місце оспорювання цього права іншою особою» [3, с.26], або що «визнання права як способу захисту порушеного права полягає у необхідності встановлення фактичної обставини і надання їй правового значення у зв'язку з відсутністю правостановлюючих документів, або якщо такі документи ставляться під сумнів іншими особами тощо» [4, с.14].

На нашу думку, в більшій мірі відповідає закону розуміння визнання права як родового поняття, «що охоплює собою такі видові поняття як визнання (наявності) права, визнання правочину недійсним, визнання пра-

вочину дійсним, визнання факту існування правовідносин між сторонами, визнання факту відсутності правовідносин, визнання зобов'язання невиконаним, визнання обов'язку іншої особи, визнання іншої особи такою, що втратила права» [5, с.129]. Іншими словами, у більшості випадків вимога про визнання суб'єктивного права (тобто, будь-якого суб'єктивного права, а не тільки права власності) є необхідною передумовою застосування інших способів захисту права [6, с.273]. Остання позиція обумовлена специфікою правового регулювання не стільки матеріальних цивільних відносин, скільки цивільних процесуальних відносин, що виникають з факту звернення управненої особи до суду (ставка державного мита, що підлягає сплаті в разі заявлення вимоги немайнового характеру, істотно менше ставки державного мита, що сплачується за майновими вимогами. За таких умов управнена особа іноді зацікавлена спочатку звернутися з позовом про визнання права, зокрема – права власності, а після вирішення даного спору – заявити вимогу про повернення майна з чужого незаконного володіння тощо, оскільки після встановлення судовим рішенням наявності в позивача права власності, задоволення останньої вимоги носить практично автоматичний характер). Зазначимо, що з урахуванням звільнення позивачів за трудовими спрами від сплати державного мита вимога, що розглядається, в значній мірі перестає виконувати таку тактичну функцію.

Викладене свідчить, що цінність визнання права як способу захисту трудових прав полягає переважно в тому, що за його допомогою (шляхом заявлення однієї із перелічених вище чи тотожній їй за змістом вимоги) особа досягає визначеності в питаннях про наявність в неї певних прав чи обов'язків, про обсяг та зміст цих прав (обов'язків). Крім того, визнання права відрізняється від інших численних способів захисту права тим, що відповідні вимоги можуть бути заявлені і до того, як порушення права відбулося (тобто, у разі оспорювання чи невизнання права).

Слід, однак зауважити, що наведених вище розумінь змісту вимоги про визнання права [5, с.129], хоча воно більш повно розкриває сутність даного правового явища, не у повній мірі відповідає правовим конструкціям, якими оперує законодавство про працю, і його запозичення в повному обсязі може викликати труднощі.

Так, відсутні будь-які перешкоди для заявлення вимоги, що розглядається, у випадках, коли контрагент управненої особи у спірних правовідносинах заперечує факт наявності права, про захист якого заявлено позов. Немає таких перешкод і в разі, коли спір існує щодо змісту (обсягу) певного права на боці учасника трудових відносин.

Однак через наявність у Кодексі законів про працю України положень, сформульованих у ст.9 та 16, що прямо визнають недійсними умови угод про працю, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством, викликає сумніви судові перспективи позову про визнання тих чи інших умов трудового або колективного договору (угоди) недійсними. Судова практика, що склалася при розгляді позовів про визнання правочинів недійсними, свідчить про істотні труднощі, які виникають у позивачів у разі, коли ними заявляються вимоги про визнання недійсним нікчемного правочину. Тож мають підґрунтя побоювання, які стосуються можливої відмови у задоволенні такого роду позовів працівників із посиланням на відсутність спору через його вирішеність законом. Втім, мотивувальна частина навіть таких судових рішень, що має містити посилання на те, що відповідна умова договору є недійсною в силу закону, сама по собі здатна внести визначеність у взаємини сторін.

Більш складним є питання про можливість заявлення вимоги про визнання трудового договору (його окремих умов) не працівником, а роботодавцем із посиланням на те, що цей договір або його певні умови не відповідають закону, порушують законні права роботодавця та мають бути визнані недійсними. Законодавство про працю не надає такої

можливості роботодавцеві; принаймні воно не містить прямо встановлених правових приписів, які би надавали роботодавцю такі можливості. Тож запозичення досвіду регулювання цивільних відносин потребує або врахування судовою практикою змісту ст.13 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [8], або внесення відповідних змін до Кодексу законів про працю України, надання роботодавцеві відповідного права.

В решті ж прийняття законодавством про працю способу захисту про який йдеться, дозволить істотно підвищити рівень ефективності правового регулювання трудових відносин, а також міру захищеності їх учасників. Оскільки права працівників, дотримання котрих часто є для роботодавця важким тягарем, зміст якого до того ж ніяк соціально-економічно не обґрунтовано, є зрозумілим прагнення учасників трудових відносин використати численні вади правового регулювання з метою невиконання певних своїх обов'язків, зокрема, – через заперечення наявності на боці відповідної особи таких обов'язків.

Сприяють виникненню таких прагнень і положення чинного Кодексу законів про працю, інших законодавчих актів, що формулюють достатньо широке коло прав (обов'язків) учасників трудових правовідносин, але не встановлюють ані досить чіткого порядку реалізації цих прав (виконання обов'язків), ані хоча б ефективні способи захисту трудових прав.

Наведемо приклади. Загальновідомою є та обставина, що зміст положень, які сформульовані в ст.79 КЗпП (ст.10 Закону України «Про відпустки» [9]) та встановлюють порядок надання щорічних відпусток, є складним для пересічних учасників трудових відносин, Але врешті-решт усунути зазначені недоліки ст.79 КЗпП може лише законодавець. Втім, принаймні право певних категорій працівників самостійно визначати час надання їм щорічних відпусток, сформульовані у названих законодавчих актах вповні чітко.

У такий же спосіб (достатньо визначено) сформульовано у ст.56 КЗпП право працівників певних категорій на встановлення неповного робочого часу на вимогу таких працівників.

Не менш визначеними є положення ст.12 Кодексу законів про працю, які визначають коло сторін колективного договору, надаючи в такий спосіб, виборному органу первинної профспілкової організації право на укладення від імені найманих працівників підприємства колективного договору самостійно або (в разі існування на підприємстві кількох профспілок або їх первинних організацій) в складі єдиного представницького органу. Втім, таке право може оспорюватися як роботодавцем, так і рештою діючих на підприємстві профспілок.

Попри достатню чіткість наведених і подібних їм законодавчих положень не можна повністю виключати можливість того, що роботодавцями (іншими учасниками відносин, на які поширюється чинність законодавства про працю) будуть здійснюватись спроби уникнути виконання вимог працівників відповідно на надання їм відпустки у визначений ними час або на встановлення неповного робочого часу, вимог профспілок почати колективні переговори або надати можливість взяти у них та в укладенні колективного договору участь тощо.

Тому у учасників трудових відносин є всі підстави очікувати на те, що законодавець, який надав їм ті чи інші права, встановить і способи захисту таких прав. Втім, такі очікування, як свідчить стан чинного законодавства про працю, є марними.

На нашу думку, саме вимога про визнання права (навіть за умов вкрай вузького її розуміння) є тим способом захисту, який здатний ефективно поновити право уповноваженої особи.

По-перше, задоволення вимоги про визнання права судом вносить необхідну визначеність у взаємини учасників відповідних трудових відносин (сторін трудового договору, учасників колективних трудових від-

носин), оскільки за таких умов роботодавець (інший суб'єкт) позбавляється будь-якої можливості заперечувати в подальшому сам факт наявності у управненої особи прав, про які йдеться, та на цій підставі відмовляти у задоволенні її вимог. Тож, вимога про визнання права, як спосіб його захисту, є ефективною тоді, коли йдеться про факти невиконання права особи.

По-друге, з урахуванням наведених прикладів більш широкого розуміння змісту даного способу захисту права, заявлення вимоги про визнання права є можливим як перший крок у процесі захисту (відновлення) порушеного права. За допомогою даного способу захисту права досягається повна визначеність взаємних прав та обов'язків учасників трудових правовідносин.

У випадках, коли вимога про визнання права була заявлена не на стадії, коли має місце лише заперечення наявності в управненої особи певного права, а вже відбувається порушення такого права, вимога про визнання права також є ефективним способом захисту.

Так, якщо роботодавець ще тільки заперечував наявність у працівника права самостійно визначити час надання йому щорічної основної відпустки або права на встановлення неповного робочого часу, а на стадії, коли такі права вже були порушені (відбулася відмова у задоволенні відповідних вимог працівника) встановлення судом наявності на боці працівника таких прав зазвичай є достатнім для реалізації працівником таких прав.

Інша справа, що в таких випадках законодавцеві не варто було би зупинятися на визнанні за управненою особою лише можливості звернутися до суду з вимогою про визнання права.

Поряд із цим способом захисту права законодавцем повинні бути надані учасникам трудових відносин й інші правові можливості, які мають (можуть) використовуватись одночасно з вимогою, що розглядається.

Так, права учасників трудових відносин

могли б забезпечуватись встановленням таких способів захисту його трудових прав, як зокрема – відшкодування моральної, а у відповідних випадках, – і матеріальної шкоди. З цією ж метою за особами, про який йдеться, має бути визнана можливість висувати вимогу про виконання обов'язку в натурі тощо.

Не можна залиши поза увагою й ті способи захисту, реалізація яких є можливою через вчинення управненою особою односторонніх вольових дій. Йдеться, зокрема про розірвання трудового договору за ініціативою працівника на підставі частини третьої ст.38 КЗпП, що тягне виплату працівникові вихідної допомоги тощо.

Тож є безспірною необхідність запровадження у Кодексі законів про працю положень, що встановлювали б такий спосіб захисту трудових прав працівників як вимога про визнання права. Щодо подальших досліджень проблематики визнання права як способу захисту трудових прав, то вони, на нашу думку, могли б піти в напрямку більш глибокого аналізу змісту даної вимоги, умов та наслідків її заявлення, а також в напрямку пошуку інших способів захисту трудових прав, які варто було б закріпити в актах законодавства про працю та застосовувати поряд або замість заявлення вимоги про визнання права.

ЛІТЕРАТУРА

1. Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці / В. В. Жернаков // Актуальні проблеми держави і права. – 2005. – Вип. 25. – С. 329-335.
2. Цивільний кодекс України : від 16.11.2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
3. Гражданский кодекс Украины (научно-практический комментарий). – Х. : ООО «Одиссей», 1999. – 848 с.
4. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України / за ред. В. М. Коссака. – К. : Істина, 2004. – 976 с.

5. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України : в 4 т. / [Ярема А. Г., Карабань В. Я., Кривенко В. В., Ротань В. Г.]. – Т. 1. – К. : А.С.К. ; Севастополь : Ін-т юрид. досліджень, 2004. – 928 с.

6. Гражданское право : учебник. – Ч. 1 / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Теис, 1996. – 600 с.

7. Кодекс законів про працю України : від

10.12.1971 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1. – 356 с.

8. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : від 04.11.1950 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – С. 270.

9. Закон України «Про відпустки» : від 15.11.1996 р. // ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

Сонін О. Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 477–481 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10coetpp.pdf>

Виконано аналіз можливості та меж застосування в сфері, на яку поширюється чинність законодавства про працю, одного з цивільно-правових способів захисту права – вимоги визнання права.

Сонин О.Е. Требование о признании права как способ защиты трудовых прав работников

Выполнен анализ возможности и границ применения в сфере, на которую распространяется действие законодательства о труде, одного из гражданско-правовых способов защиты права - требования признания права.

Sonin O.E. The Requirement about a Right Recognition as a Way of Protection of the Labour Rights of Workers

The analysis of possibility and application borders in sphere on which action of the legislation on the work extends, one of civil-law ways of protection of the right - requirements of recognition of the right are made.