

УДК 349.2

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВА НА ОТПУСК

Сонин О. Е.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

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

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

Актуальность проблемы защиты трудовых прав работников обусловлена недостаточным вниманием к этой проблеме со стороны науки трудового права и не вполне соответствующим потребностям практики состоянием законодательства, несмотря на наличие значительного количества публикаций, в которых затрагиваются те или иные аспекты проблемы защиты трудовых прав, обосновываются предложение по усовершенствованию правового регулирования соответствующих отношений. Эти предложения в той или иной мере заслуживают поддержки, однако нуждаются в дальнейшей разработке и обсуждении, в том числе применительно к отдельным возможным случаям (способам) нарушения нуждающихся в восстановлении прав работников.

С учетом изложенного актуальным должно признаваться и исследование проблемы судебной защиты права на отпуск, поскольку эта проблема, как правило, остается за пределами внимания ученых, хотя традиционно анализу правового регулирования отпусков уделяется много внимания. Однако вопросы защиты права на отпуск в полной мере до настоящего времени не разрешены в науке трудового права; соответственно, не вполне удовлетворительно они решаются и в законодательстве о труде.

Поэтому в пределах данной статьи ставится задача проанализировать возможность судебной защиты права работников на получение отпуска и способов защиты такого права.

Право работника на отпуск как один из видов времени отдыха закрепляется многочисленными правовыми предписаниями. Оно признается ст. 38 Конституции России [1], ст. 116 Трудового кодекса РФ [2]. Эти и другие акты законодательства устанавливают достаточно развернутые правила, устанавливающие содержание и объем права на отпуск, порядок реализации этого права. Казалось бы, в таких условиях право работника на отпуск находится под всесторонней правовой охраной и, соответственно, является эффективно защищенным.

Однако специфика права на отпуск, как и многих иных трудовых прав работников, состоит в том, что недостаточно только установить это право в законе. Необхо-

димым является также закрепление эффективного механизма реализации этого права, поскольку работники заинтересованы, как правило, в том, чтобы фактически это право реализовать. Необходимо в связи с этим, в частности, установление способов, которыми право на отпуск будет защищаться. Именно вследствие отсутствия такого эффективного механизма на стадии реализации права на получение отпуска и возникают трудности. Они обусловлены неисполнением работодателями по объективным или субъективным мотивам возложенных на них обязанностей, а также отсутствием способов защиты данного права, которые могли бы быть признаны эффективными и четко установленными.

Трудности, возникающие на стороне работников при реализации ими права на отпуск, связаны, прежде всего, с содержанием положений ст. 122–123 Трудового кодекса, устанавливающих порядок предоставления ежегодных отпусков. Во-первых, устанавливается, что очередность предоставления отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемых работодателем и являющихся обязательными как для него, так и для работников. Во-вторых, устанавливается обязанность работодателя извещать работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала, из чего следует сделать вывод о том, что дату начала отпуска в пределах установленной графиком очередности определяет работодатель самостоятельно.

В связи с этим возникает ряд вопросов относительно возможности получения отпуска работниками, которые вообще не учтены по тем или иным причинам в графике отпусков либо право которых на получение отпуска в определенное время нарушается этим графиком.

В связи с этим следует, на наш взгляд, учитывать следующее. Ст. 123 Трудового кодекса устанавливает, что графики отпусков утверждаются в организациях с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом законодатель прямо не решает вопрос о праве работодателя вносить изменения в графики отпусков. Следовательно, если работник принят на работе после составления графика отпусков, то при условии соблюдения работодателем требований действующего законодательства этот работник не может быть включен в график, который уже был утвержден на момент возникновения трудовых отношений с участием данного работника. В таких условиях и с учетом того, что весь порядок предоставления отпусков связан с графиком, работник как будто лишается возможности реализовать свое право на получение ежегодного отпуска в данном году.

Такое утверждение не учитывает, что задачей отраслевой юридической науки является не сама по себе констатация дефектов законодательного материала, а разработка рекомендаций по преодолению таких дефектов. Не учитывает оно и того, что прямым установлением правовых предписаний не исчерпывается арсенал способов закрепления прав и обязанностей, который используется законодателем. Таким образом, адекватным ответом на рассматриваемый вопрос должен признаваться вывод о том, что если законодатель с целью установления порядка реализации работниками принадлежащего им права на отпуска предоставил работодателю право составлять графики отпусков, то тем более он уполномочивает работодателя на внесение изменений в такие графики с целью обеспечения реализации права на отпуск работниками, приступившими к работе после составления соответствующего гра-

фика. Следовательно, при таких условиях работодатель вправе внести соответствующие изменения в график отпусков. По поводу второго вопроса следует учитывать следующее. Ст. 122 Трудового кодекса устанавливает право отдельных категорий работников на получение отпуска в первый год работы по желанию работника до наступления шестимесячного срока непрерывной работы. Очевидно, что таким образом законодатель предоставил определенным работникам право требовать предоставления им отпуска в определенное ими время.

Применительно к отдельным работникам устанавливается право на получение как в первый, так и в последующие годы работы в данной организации отпуска в удобное для работников время (то есть право определять время предоставления отпуска). Естественно, что по требованию работников, за которыми признается право на получение отпуска в то или иное время, либо на основании закона, который определяет время предоставления определенным работникам отпуска, соответствующие положения должны быть включены в график отпусков при его составлении.

Понятно, что проведение переговоров работника с работодателем по вопросам, о которых идет речь, как способ защиты нарушенного или не признаваемого права работника на получение отпуска в определенное время, не является достаточно эффективным и адекватным общественным потребностям. Если работодатель уклоняется от исполнения возложенных на него обязанностей, он обычно действует осознанно, понимая противоправный характер своих действий. Поэтому эффективное восстановление соответствующих прав работников возможно в таких случаях лишь при условии рассмотрения спора судом или иным уполномоченным органом, решение которого является обязательным и исполняется в принудительном порядке.

Однако законодатель прямо не установил право работника при описанных условиях обратиться в суд или в комиссию по трудовым спорам с требованием о понуждении работодателя к исполнению обязанности включить в график отпусков положения, о которых идет речь, либо с требованием о предоставлении работнику отпуска в определенное им или законом время, либо с иным подобным по содержанию требованием. Возникает впечатление, что судебная защита права на отпуск, которое таким образом нарушено работодателем, является невозможной.

Полагаем, что такое впечатление должно быть признано ошибочным. В юридической науке длительное время ведется дискуссия о месте права на защиту. Отдельные ученые считают, что право на защиту в содержание субъективного права не входит, а существует как самостоятельное субъективное право, возникающее в случаях нарушения или оспаривания права и при условии, что законом предусмотрена охрана этого права [3, с. 29–30; 4, с. 11–12]. Другими право на защиту рассматривается как элемент любого субъективного права, которое (право на защиту) вытекает из самой природы субъективного права [5, с. 160; 6, с. 172]. Так или иначе, любое притязание лица, которому предоставлен статус субъективного права (а значит, и правовая охрана), предполагает возможность обращения к юрисдикционным органам за защитой. Отрицание за управомоченным лицом такой возможности лишало бы смысла существование субъективного права, делало бы невозможным его отграничение от смежных правовых явлений (в частности, интереса). Поэтому следует согласиться с тем, что предоставление определенным притязаниям лица статуса субъективного права одновременно означает наделение этого лица правом обратиться в суд с требованием о защите этого притязания, а соответственно, – уполно-

мочивает суд при наличии оснований такое требование удовлетворить.

Следовательно, нет никаких оснований утверждать, что удовлетворение судом требования работника о включении в график отпусков сведений об очередности предоставления ему отпуска (когда трудовые отношения с участием такого работника возникли после составления графика отпусков) или о предоставлении ему отпуска в определенное им или законом время (когда соответствующее право работника не учтено при составлении графика отпусков и с учетом этого график подлежит корректировке) является невозможным, поскольку такие способы защиты нарушенных прав не предусмотрены законом.

Вывод о непрямом установлении судебных способов защиты права на отпуск касается и случаев, когда работодатель не признает право работника на получение отпуска в определенное время. Работник в таких случаях, на наш взгляд, вправе заявить в суде требование о признании его права на получение отпуска в определенное время. Удовлетворение такого требования устраняет разногласия между работодателем и работником относительно наличия у последнего права. Следовательно, такое требование также должно признаваться эффективным способом защиты права на отпуск, поскольку определившись в содержании прав работника и соответствующих им своих обязанностей, работодатель в обычном случае вынужден будет учесть требование работника в графике отпусков. В остальных случаях работник не лишен права обратиться в суд с одним из рассмотренных выше требований.

Изложенное, на наш взгляд, могло бы быть учтено правоприменительной практикой. Однако с учетом специфики трудовых правоотношений, их распространенности и субъектного состава, неотложной задачей следует признать и соответствующую корректировку актов законодательства о труде, устанавливающих право работников на отпуск и порядок защиты трудовых прав.

В частности, в Трудовой кодекс следует включить положения, которые бы прямо устанавливали право работника обратиться при соответствующих условиях в суд или комиссию по трудовым спорам с требованием о включении в график отпусков сведений об очередности предоставления работнику отпуска, о предоставлении работнику отпуска в определенное им или законом время, о признании наличия у работника права на отпуск в определенное им или законом время.

С целью усовершенствования порядка предоставления работникам отпусков необходимой является и ревизия действующих правовых предписаний Трудового кодекса, которые устанавливают последствия нарушения работодателем такого порядка и предоставляют работникам определенные правовые возможности, как считается в науке, также направленные на защиту права на отпуск. Речь идет о положениях ст. 124 Трудового кодекса, которыми в частности предусматривается, что отпуск подлежит по требованию работника переносу на другой период, если работодатель нарушил срок предупреждения работника о времени начала этого отпуска либо работнику не была своевременно произведена оплата за время отпуска.

Главным дефектом этих положений является их очевидная неэффективность, поскольку реализация работником права требовать переноса ежегодного отпуска на другой период, во-первых, создает эффект «заколдованного круга», а во-вторых, является возможной лишь при условии, что работодатель прекратит противоправные действия и согласится на перенос отпуска.

Эффект «заколдованного круга» возникает потому, что реализация работником

права заявить требование о переносе ежегодного отпуска на другой период является недостаточной для восстановления его права на получение отпуска. Поскольку, как уже отмечалось выше, период предоставления отпуска определяется содержанием графика отпусков, работник, по требованию которого произошел перенос отпуска, будет вынужден требовать от работодателя совершения дополнительно ряда действий: работодатель должен внести соответствующие изменения в график отпусков с тем, чтобы определить новую очередность получения работниками отпусков; своевременно предупредить работника о новом сроке предоставления отпуска и оплатить работнику время такого отпуска. Все это является возможным лишь при наличии доброй воли работодателя и существенно усложняет взаимные обязательства сторон трудового договора. В случае же отсутствия такой воли работодателя требование о переносе времени отпуска, если оно и будет удовлетворено, неспособно содействовать фактической реализации работником права на отпуск. К тому же право требовать переноса отпуска на другой период не является эффективным способом защиты права на отпуск, когда речь идет об отпусках, время предоставления которых определяется самим работником либо законом.

С учетом изложенного положения ст. 124 Трудового кодекса должны быть существенно скорректированы. Вместо действующих на данное время положений целесообразным было бы установить, что в случае нарушения срока предупреждения или оплаты за время отпуска работник имеет как минимум право выбора способа защиты: или реализовать те полномочия, которые ему предоставлены в настоящее время, или реализовать право на отпуск в определенное с учетом графика отпусков работодателем время и одновременно обратиться к работодателю с требованием о выплате определенной денежной суммы как санкции за допущенное им нарушение.

На наш взгляд, предложения, изложенные в настоящей статье, в случае их реализации способны, с одной стороны, повысить соответствие правоприменительной практики законодательству, а с другой стороны, – будут способствовать повышению эффективности правового регулирования трудовых отношений в целом и правового регулирования отпусков и порядка разрешения трудовых споров, – в частности.

В то же время положения, изложенные в статье, нуждаются в дополнительном осмыслении, углублении анализа соответствующего нормативного материала и разработке на этой основе более обоснованных предложений по правотворчеству и правоприменению. Было бы оправданным, если бы дальнейшие научные исследования проблемы защиты права на отпуск осуществлялись в направлении исследования судебных способов защиты права на отдельные виды отпусков, а также расширения круга способов защиты права на отпуск.

Список литературы

1. Конституция России, принята всенародным голосованием 12.12.1993 – Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Шевченко Я. Н. Средства защиты в гражданском праве // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С. 55–62.
4. Бутнев В. В. Понятие механизма защиты субъективных гражданских прав // Механизм защиты субъективных гражданских прав: Сб. науч. тр. – Ярославль: Изд-во Ярославского ун-та, 1990. – С. 5–17.

5. Гражданское право в 2-х томах. Т.1. / Отв.ред. проф. Суханов Е. А. – М.: БЕК, 1993. – 384 с.
6. Проблемы теории государства и права: Учебник / Под ред. С. С.Алексеева. — М.: Юрид. лит., 1987. – 448 с.

Spisok literaturyi:

1. Konstitutsiya Rossii, prinyata vsenarodnyim golosovaniem 12.12.1993 - Sobranie zakonodatelstva RF. – 2014. - N 31. - St. 4398.
1. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii
2. Shevchenko Ya.N. Sredstva zaschityi v grazhdanskom prave // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. – 1977. – № 7. – S.55–62.
3. Butnev V.V. Ponyatie mehanizma zaschityi sub'ektivnyih grazhdanskih prav // Mehanizm zaschi tyi sub'ektivnyih grazhdanskih prav: Sb. nauch. tr.. – Yaroslavl: Izdvo Yaroslavskogo unta, 1990. – S.5-17.
4. Grazhdanskoe pravo v 2h tomah. Т.1. / Отв.ред. проф. Suhanov E.A. – М.: БЕК, 1993. – 384 с.
5. Problemyi teorii gosudarstva i prava: Uchebnik/Pod red. S.S.Alekseeva. — М.: Yurid. lit., 1987. — 448 s.

Sonin O.E. The court protection of the the right of leaves according to labour legislation // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2015. – Т. 1 (67). №2. – P. 149–154.

The problem of the protection of labour rights of the wokers are analysed in the article. The author analyses possibility of the court protection of the worker's leaves and ways of this protection. The author makes conclutions, that insufficiently only fix this right in law, it is necessary, that was effective mechanism of the realization this right. The conclusion is that although under current legislation, the employee must be recognized legal possibility statements in court claim for recognition of the right to obtain leave at a certain time, or the laying on employer responsibilities reflect this employee's right to schedule vacation as well as the laying on the employer's obligation to provide employee leave at a certain time, corresponding rules should be enshrined directly in the Labour Code of Russia.

Keywords: court protection, right of leave, worker, employer.