

ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

ВИМОГА ПРО ВИКОНАННЯ ОBOB'ЯЗКУ В НАТУРІ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Сонін О. Є.

*Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського, Сімферополь, Україна
E-mail: RC57@ukr.net*

У статті на підставі аналізу чинних актів законодавства про працю висувається та обґрунтовується пропозиція про доповнення кола способів захисту трудових прав, що їх встановлюють чинні акти законодавства, вимогою про виконання обов'язку в натурі; визначається зміст такої вимоги.

Ключові слова: захист права, способи захисту права, вимога про виконання обов'язку в натурі.

Актуальність проблеми захисту трудових прав обумовлена, передусім, станом законодавства про працю. Очевидним є те, що законодавець нездатний в такий спосіб врегулювати трудові відносини, щоб можна було вести мову про ефективну правову охорону трудових відносин. Це обумовлено багатьма чинниками, серед яких є і гранична складність суспільних відносин, що є предметом правового регулювання, і невисока якість відповідного нормативного матеріалу, і низкий рівень правосвідомості учасників цих відносин. За таких обставин не може заперечуватись думка про те, що законодавець несе принаймні обов'язок забезпечити ефективний захист прав, що він надав учасникам трудових відносин. Втім, стан законодавства про працю і процесуального законодавства свідчить про те, що і з законодавець не виконав і цього обов'язку. Тож проблематика способів захисту трудових прав до цього часу лишається актуальною.

З урахуванням викладеного в межах цієї статті здійснюється спроба обґрунтувати доцільність запровадження такого нового для трудового права способу захисту права як вимога про виконання обов'язку в натурі, умов та вірогідних наслідків застосування цього способу захисту права.

Думка про те, що законодавство про працю має передбачити право сторін трудового договору висувати на захист своїх прав вимогу про виконання обов'язку, який цим правам кореспондує, обумовлена наступним.

По-перше, такий спосіб захисту права традиційно використовується в приватноправових (перш за все – цивільних) відносинах. Зокрема, він передбачений п. 5 ч. 2 ст. 16 ЦК 2003 р. [1]. Застосування цього способу захисту вважається припустимим у випадках, коли між сторонами немає спору про право (наявність на боці особи певного права не заперечується; не є предметом спору і зміст такого права), але зобов'язана особа відмовляється виконати покладений на неї обов'язок.

ВИМОГА ПРО ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКУ В НАТУРІ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Немає будь-яких підстав заперечувати ту обставину, що є непоодинокими випадки, коли учасники трудових відносин (як індивідуальних, так і колективних) ухиляються від виконання покладених на них обов'язків. Втім, відсутність у Кодексі законів про працю, інших актах законодавства про працю положень, що закріплювали б спосіб захисту трудових прав, про який йдеться, ускладнює захист таких прав з огляду на зміст ст. 4 Цивільного процесуального кодексу [2], відповідно до яких захист прав судом у межах цивільного судочинства здійснюється не у будь-який спосіб, що не суперечить закону, а лише у спосіб, законом передбачений.

По-друге, вимога про виконання обов'язку в натурі як спосіб захисту права враховує специфіку порядку реалізації трудових прав. На відміну від більшості учасників приватно-правових відносин учасники трудових відносин зазвичай позбавлені фактичної можливості виключно своїми діями досягати реалізації закріплених за ними прав.

Виключення складають випадки, коли відбувається порушення трудових прав роботодавців (причому тільки в індивідуальних трудових відносинах). Як з цього приводу зазначила Маркіна Т. Г., роботодавець «рідше потребує... вимоги про примушення іншої сторони до виконання обов'язку», оскільки за ним визнається право на певні самостійні дії, які спрямовані на захист його порушених прав. На підтвердження цієї думки Маркіна Т. Г. зазначає, що «згідно з... ст. 127 КЗпП власник... може здійснювати відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості...» [3 с. 54] (йдеться про повернення зайво виплачених (виданих) з різних підстав грошових сум та відшкодування матеріальної шкоди, розмір якої не перевищує середнього заробітку працівника).

Решта учасників трудових відносин і самі роботодавці в колективних трудових відносинах таких можливостей позбавлені, що актуалізує проблему визнання за відповідними особами права заявити вимогу про виконання обов'язку в натурі.

Втретє, такий спосіб захисту права як вимога про виконання обов'язку в натурі більше, ніж передбачені чинним законодавством про працю правові конструкції відповідає змісту трудових прав, на захист яких ця вимога може бути висунена.

Якщо проаналізувати зміст відповідних положень Кодексу законів про працю, треба зробити висновок: вони переважно покликані створити умови, за яких вчинення правопорушення буде непривабливим для зобов'язаної особи. Такий підхід можна було б оцінити схвально, якби при цьому не ігнорувалась та обставина, що порушене право, якщо воно вже порушене, все ж таки має бути відновлене. Між тим, останнє законодавець ігнорує.

Наведемо для прикладу два правила, одне з яких встановлює наслідки порушення прав учасника індивідуальних, а друге – учасника колективних трудових відносин.

Частина третя ст. 115 КЗпП [4] зобов'язує роботодавця здійснити виплату заробітної плати за час щорічної відпустки не пізніше, ніж за три дні до її початку. На випадок порушення роботодавцем цього обов'язку встановлено правові наслідки – щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період (частина перша ст. 80 КЗпП).

Такий спосіб упорядкування суспільних відносин важко визнати доцільним: працівника завчасно повідомляють про час, коли йому буде надана відпустка. Метою такого повідомлення є надання працівникові можливості планувати своє життя, ефективно використовувати час відпочинку. Зокрема, працівник може завчасно придбати путівку до санаторію тощо, необхідні залізничні чи авіаційні квитки тощо. Втім, якщо за три дні до початку відпустки роботодавець не виплатить працівникові заробіток за час відпустки, за працівником замість права заявити вимогу про виконання даного обов'язку в натурі визнається право заявити вимогу про перенесення відпустки.

На додаток до цього, за працівником визнається право заявити про розірвання трудового договору з власної ініціативи у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю (частина третя ст. 38 КЗпП) та одержати вихідну допомогу (ст. 44 КЗпП). Те, що в такий спосіб порушене право не відновлюється, а навпаки припиняються всі права, що складають зміст трудових правовідносин, законодавця не турбує. Наголосимо, справа не в тому, що вимога про перенесення відпустки є неефективним способом захисту цих прав завжди. Але іноді, з урахуванням конкретних обставин та інтересів працівників, вона є саме такою.

Справа в тому, що вона ця вимога ефективною є не завжди, в той час, як вимога про виконання обов'язку в натурі завжди здатна ефективно відновити порушене право, якщо буде вчасно розглянута та виконана компетентними органами державної влади. Останнє, однак, є проблемою не захисту трудових прав, а ефективною організації державного апарату взагалі, судової гілки влади – зокрема.

В подібний спосіб врегульовано і колективні трудові відносини. На випадок порушення учасником колективних трудових відносин умов, зокрема колективного договору законодавець узагалі не встановлює можливості захисту відповідних прав в судовому порядку. Замість того, Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [5] всупереч положенням ст. 124 Конституції [6] та ст. 6 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [7] позбавляє як роботодавця, так і професійні спілки доступу до правосуддя, встановлюючи, як правило, виключно примірні форми вирішення колективних трудових спорів, а ст. 45 КЗпП всупереч здорового глузду замість права заявити вимогу про виконання роботодавцем обов'язку в натурі, визнає за професійною спілкою (її первинною організацією) право заявити вимогу про звільнення керівника підприємства, установи, організації, який припустився відповідних порушень.

Як і попередньому розглянутому випадку, не можна ігнорувати ту обставину, що примірні способи вирішення колективних трудових спорів є доцільними. Але їх доцільність обмежується випадками укладення колективних договорів і угод, тобто узгодження інтересів їх сторін. На випадок правопорушення законодавче закріплення такого способу захисту права як пошук компромісу між правопорушником та потерпілою особою є вкрай недоцільним, нерозумним і несправедливим, тобто не відповідає принципу верховенства права. Не можна заперечувати й те, що звільнення керівника виконавчого органу юридичної особи, який порушував права контрагентів даної особи (в тому числі і в трудових відносинах) в принципі здатне викону-

ВИМОГА ПРО ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКУ В НАТУРІ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

вати завдання загальної превенції. Втім, таке звільнення не здатне поновити право, яке вже порушене невиконанням обов'язку, що кореспондує такому праву.

Тож необхідно зробити висновок про те, що і ці правові наслідки порушення трудо-правових обов'язків є не завжди ефективними, не завжди можуть визнаватись способами захисту права взагалі. На відміну від них, вимога про виконання обов'язку в натурі відповідає вимозі ефективності у будь-якому випадку порушення права. Викладене дає підстави для висновку про те, що Кодекс законів про працю має містити положення, яким за всіма учасниками трудових відносин визнавалось би право заявити вимогу про виконання обов'язку в натурі у випадках невиконання іншим учасником відповідних правовідносин покладених на нього обов'язків.

У такий спосіб учасникам трудових відносин буде надано можливість ефективного відновлення їх порушених прав. Водночас стосовно індивідуальних трудових відносин буде усунена ситуація правової невизначеності яка обумовлена зазначенням у ст. 4 Цивільного процесуального кодексу на те, що захист права судом здійснюється лише у спосіб передбачений законом, з одного боку, та закріпленням у ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод права особи на ефективний засіб правового захисту; стосовно колективних трудових відносин буде усунена невідповідність положень Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ст. 124 Конституція, яка поширює юрисдикцію судів на всі правовідносини, що виникають у державі.

Втім, на нашу думку, цього недостатньо для того, щоб стверджувати, що механічне запозичення способу захисту трудових прав, про який йдеться, зі ст. 16 Цивільного кодексу, та його включення до змісту Кодексу законів про працю (Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») здатне усунути всі проблеми правового регулювання цих відносин.

На жаль, у цивільному праві, де вимога про виконання обов'язку в натурі традиційно визнається одним із основних способів захисту права, набуло поширення достатньо вузьке розуміння змісту даної вимоги. Переважно вона розглядається як покладення здійснити елементарні дії (укласти договір, передати річ, сплатити грошову суму). На випадок, коли, наприклад, в особи, яка має передати управненій особі грошову суму, немає достатньо ані готівки, ані безготівкових коштів на рахунках в банках, вважається за необхідне змінити спосіб виконання судового рішення, яким задоволено позов про покладення обов'язку виконати обов'язок в натурі (ст. 8 Закону «Про виконавче провадження»).

Тим більше, є підстави вважати, що можливість покладення на особу обов'язку виконати обов'язок в натурі буде заперечуватись у сфері дії законодавства про працю з посиленням на ще більш складний зміст відповідних обов'язків.

Зокрема, роботодавець, який при укладенні колективного договору прийняв на себе обов'язок покращити умови праці працівників шляхом встановлення у виробничих приміщеннях сучасної системи вентиляції, може заперечувати проти покладення на нього судом обов'язку встановити таку систему. Заперечення роботодавця можуть ґрунтуватись як на тому, що колективний договір не містить достатньої індивідуалізації системи вентиляції, що робить неможливим визначення її властивостей та технічних характеристик судом. З цього приводу сторонам колективних до-

говорів можна порадити лише більш конкретно формулювати зміст умов таких договорів.

Втім заперечення роботодавця у випадках, що розглядаються, можуть ґрунтуватись і на тому, що навіть в разі покладення на нього судовим рішенням обов'язку встановити систему вентиляції цей обов'язок не може бути виконаний примусово (в порядку виконавчого провадження) через те, що рішенням суду на цього покладено обов'язок лише встановити вентиляцію, але не покладено обов'язок її замовити та придбати. Тож державна виконавча служба фактично не може забезпечити виконання роботодавцем обов'язку встановити систему вентиляції тому, що вона юридично не може примусити роботодавця таку систему замовити та придбати.

Уявляється, що останні заперечення, попри те, що практикуючи юристи в принципі висловлюють готовність їх сприймати, ґрунтуються на вузькому та такому, що не відповідає змісту законодавчих положень, уявленні про зміст вимоги про виконання обов'язку в натурі та відповідного судового рішення. На нашу думку, таке тлумачення не враховує тісного зв'язку між правовими явищами, які співвідносяться як наступне (виконання обов'язку встановити систему вентиляції) та попереднє (вчинення дій щодо замовлення та придбання такої системи).

Викладене свідчить про відсутність будь-яких перешкод для примусового виконання рішення про виконання обов'язку в натурі, в тому числі шляхом примушення відповідної особи до вчинення фактичних та юридичних дій, які є необхідними для цього. Втім, враховуючи, що законодавство про працю поширюється на відносини, в яких беруть участь особи, які не є професійними юристами, така можливість має бути прямо передбачена в законі задля того, щоб усунути необхідність у достатньо складному тлумаченні чинних на сьогодні законодавчих положень.

Викладене дає підстави для висновку про те, що існує необхідність у внесенні змін до чинних актів законодавства про працю, які б забезпечили приведення цих актів у відповідність із потребами відносин, на які ці акти поширюються, а також із міжнародно-правовими актами, що є обов'язковими для України. Мається на увазі, що на законодавчому рівні має бути визнане (передбачене) наступне:

1. Актами законодавства про працю (передусім, Кодексом законів про працю та Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») за учасниками трудових відносин має бути визнана можливість захисту їх трудових прав шляхом висунення вимоги про примушення боржника до виконання обов'язку в натурі.

2. Вимога про примушення до виконання обов'язку в натурі може бути заявлена як в суді, так і безпосередньо до боржника.

3. Задоволення вимоги про примушення до виконання обов'язку в натурі тягне можливість примусового виконання не лише безпосередньо добровільного невиконаного боржником обов'язку, а й виконання у примусовому порядку і попередніх дій (як фактичних, так і юридично значущих), що є необхідними для виконання спірного обов'язку.

Вважаємо, що питання, які ставляться в цій статті, попри можливу неоднозначність її окремих положень, мають стати предметом глибокого прагматичного наукового аналізу змісту вимоги про примушення до виконання обов'язку в натурі, випа-

ВИМОГА ПРО ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКУ В НАТУРІ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

дків, коли цей спосіб захисту може застосовуватись, а також про способи захисту трудових прав, що можуть використовуватись одночасно та/або замість даного способу захисту, результат якого повинен забезпечити законодавця висновками, які можна було б втілити у життя.

Список літератури

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Офіційний вісник України – 2003. – № 11. – Ст. 461.
2. Цивільний процесуальний кодекс від 18.03.2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 16. – Ст. 1088.
3. Маркіна Т. Г. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю / Т. Г. Маркіна // Право України. – 2002. – № 2. – С. 53-57.
4. Кодекс законів про працю від 10.12.71 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.98. – Офіційний вісник України. – 1998. – № 12. – Ст. 435.
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.50. – Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – С. 270.
7. Про виконавче провадження : Закон України від 21.04.99. – Офіційний вісник України. – 1999. – № 19. – Ст. 813.

Сонин О. Е. Требование об исполнении обязанности в натуре как способ защиты трудовых прав/ Сонин О. Е. // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 23 (62). № 1. 2010. – С. 96-101.

В статье на основе анализа действующих актов законодательства о труде выдвигается и обосновывается предложение о дополнении круга способов защиты трудовых прав, установленных действующим законодательством, требованием об исполнении обязанности в натуре, определяется содержание такого требования.

Ключевые слова: защита права, способы защиты права, требование об исполнении обязанности в натуре.

Sonin O. Demand of discharging the responsibilities in kind as a method of protection of labour law / O. Sonin // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2010. – Vol. 23 (62). № 1. 2010. – P. 96-101.

In this article the proposal of supplementing the range of methods of protection of labour law established by the effective legislation and by the demand of discharging the responsibilities in kind on the basis of the current labour laws is made and proved; the matter of such a demand is defined in the article.

Keywords: protection of law, methods of law protection, demand of discharging the responsibilities in kind.

Надійшла до редакції 19.10.2009 р.