

працівника повинні застосовуватись заходи дисциплінарної відповідальності. По-друге, надання працівнику права на часткову заміну щорічної відпустки грошовою компенсацією стає нелогічним, оскільки тривалість щорічної відпустки є величиною, що вираховується спеціалістами різних галузей знань, і є тією мінімальною межею, яка є необхідною для належного відновлення організму працівника. Крім цього, виплата працівнику грошової компенсації за невикористану частину щорічної відпустки ставить у невідгідне становище роботодавця, який повинен оплачувати цей час у подвійному розмірі. Якщо звернутись до норм, присвячених оплаті надурочних робіт, де має місце схожа ситуація, то залучення працівника до виконання таких робіт дозволяється лише у виключних випадках, які надають роботодавцю можливість відреагувати на певні несприятливі виробничі ситуації. Через це подвійна оплата праці надурочних робіт є інтересом самого роботодавця; подвійна ж оплата часу невикористаної щорічної відпустки більшою мірою є інтересом працівника. Тому, беручи за основу ідею балансу інтересів працівника і роботодавця, вважаємо за необхідне вилучити із законодавства норму, що дозволяє за бажанням працівника замінювати йому частину щорічної відпустки грошовою компенсацією. У разі ж виникнення необхідності залучення працівника, що перебуває у щорічній відпустці, до виконання трудових обов'язків, слід застосовувати процедуру відкликання.

Дума О. О.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПОНОВЛЕННЯ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНОГО АБО ПЕРЕВЕДЕНОГО НА ІНШУ РОБОТУ ПРАЦІВНИКА СЕРЕД ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ

Невід'ємним елементом системи суб'єктивних прав і обов'язків є механізм їх гарантування державою. Важливе місце в забезпеченні реалізації суб'єктивних прав і обов'язків займають спеціальні юридичні засоби охорони законності та правопорядку. Вони покликані забезпечити неухильне додержання правових норм, дають можливість застосовувати міри правового впливу на суб'єктів права.

В теорії права і галузевих науках більшість авторів виокремлюють цілу систему державно-примусових заходів. Так, наприклад, за С. С. Алексєєвим, міри державно-правового примусу виявляються у вигляді профілактичних, превентивних заходів, юридичних санкцій за правопорушення в якості заходів захисту і заходів відповідальності.

За загальним правилом у трудовому праві примус конкретизується у таких проявах: юридичній відповідальності (дисциплінарній та матеріальній), заходах захисту (поновлення) і запобіжних заходах.

Трудова відповідальність не може бути єдиною формою (способом) охорони трудових правовідносин від порушень зі сторони суб'єктів трудового права.

В галузевих науках, втім як і в науці трудового права, тривалий час виділяють специфічні заходи примусу, які іменуються заходами захисту. Однак в літературі та законодавстві відсутній єдиний підхід до критеріїв розмежування заходів захисту і юридичної відповідальності, так як вони достатньо тісно пов'язані між собою. При цьому вони відіграють різну роль в державному правохоронному механізмі.

Зокрема, у трудовому праві більшість дослідників визнають поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника заходом захисту, однак існує точка зору, що цей випадок є проявом реалізації юридичної відповідальності в трудовому праві.

У свою чергу, відмінність заходів захисту від заходів юридичної відповідальності виявляється у наступному:

1) для їх застосування достатньо настання зазначених в законі юридичних фактів (дій або подій) незалежно від порушення норми права; практично відсутня процедура доказування, яка здійснюється правомочними державними органами, на відміну від юридичної відповідальності, де необхідно доводити наявність всіх елементів правопорушення (його складу);

2) для використання цих заходів не обов'язкова наявність такої підстави, як вина;

3) заходи захисту використовуються в цілях охорони інтересів суспільства від будь-яких небезпечних і шкідливих посягань на правопорядок або на здійснення діяльності, що охороняється законом, а також для відновлення порушених прав, як реакція на факт невиконання юридичних обов'язків і порушення суб'єктивних

прав, а не санкція у вигляді наслідку правопорушення (всіх елементів його складу);

4) заходи захисту можуть бути реалізовані самими потерпілими без звернення за допомогою до державних органів;

5) в рамках використання заходів захисту каральна функція по відношенню до суб'єкта, до якого вони застосовуються, просто відсутня;

6) при застосуванні заходів захисту відсутнє засудження і додаткове обтяження (додатковий обов'язок).

Поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника сприяє поверненню втраченого стану – відновленню трудових правовідносин. Приведення до життя цього заходу у разі звільнення без законної підстави або з порушенням встановленого порядку забезпечується шляхом здійснення правозастосовним органом держави, судом, певних дій, які зводяться до гарантування (примусового забезпечення) працівникові права на працю.

Вбачається, що поновлення на роботі має відмінні ознаки по відношенню до заходів захисту. Відмежування заходів захисту від інших елементів системи державно-правового примусу дозволяє глибше вивчити ефективність різних по своєму характеру примусових заходів.

Корнєва П. М.,
аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СОЦІАЛЬНІЙ ПРАВОВІЙ ДЕРЖАВІ

Відповідно до ст. 1 Основного Закону, Україна є суверенною і незалежною, соціальною та правовою державою. Термін «соціальний» можна розглядати у двох контекстах. У широкому значенні – як синонім слова «суспільний», тобто, такий, що означає будь-яке явище або процес, що має місце у відносинах між людьми або іншими суб'єктами суспільних зв'язків. У вузькому значенні соціальна сфера включає в себе не все суспільне життя, а лише особливу систему відносин з розподілу суспільних благ між різними соціальними групами населення. Саме це значення і мається на