

concept, maintenance and features of realization of operatively-search politics, is certain as a making domestic policy of the state.

Keywords: subdivisions of criminal search, domestic policy, operatively-search politics is criminal politics, criminology politics.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, N 40, ст.527
2. Долженков О.Ф. Теоретичні проблеми становлення політики протидії створенню інфраструктури злочинного світу засобами оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ: Автореф. дис. ... д.ю.н.: 21.07.04 / НАВСУ. – К., 2002. – 31 с.
3. Антонов К.В. Державно-правове забезпечення економічної безпеки України від злочинних посягань: теоретичні і організаційно-тактичні засади діяльності підрозділів ДСБЕЗ ОВС: Автореф. дис. ... д.ю.н.: 21.07.04 / НУВС. – Харків, 2005. – 40 с.
4. Ортинський В.Л. Теоретичні основи, правові та організаційні проблеми протидії нелегальній економіці засобами оперативно-розшукової діяльності: Автореф. дис. ... д.ю.н.: 21.07.04 / НУВС. – Харків, 2004. – 36 с.
5. Юридична енциклопедія : в 6 т.; редкол. Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. Т. 4: Н-П. – 2002. – 720 с.
6. Словарь по политологии / Под ред. проф. В. Н. Коновалова. — Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 2001. — 285 с.
7. Халілев Р. А. Протидія злочинності на ґрунті етно-конфесійних суперечностей оперативно-розшуковими засобами : регіональний аспект : монографія / Р. А. Халілев. – Сімферополь: ДП «Розвиток», 2010. – 444с.
8. Закон України «Про основи національної безпеки України» № 964-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – №39. – Ст. 351.
9. Гальперин И. М., Курляндский В. И. Предмет уголовной политики и основные направления ее изучения / И. М. Гальперин, В. И. Курляндский // Основные направления борьбы с преступностью. – М. : Юридическая литература, 1975. – С. 12–27.
10. Основания уголовного-правового запрета (криминализация и декриминализация) : монографія; ред. В. Н. Кудрявцев, А. М. Яковлев. – М. : Наука, 1982. – 304 с.
11. Митрофанов А. А. Основні напрямки кримінально-правової політики в Україні: формування та реалізація : монографія / А. А. Митрофанов. – Одеса: Вид-во Одеського юридичного інституту НУВС, 2004. – 132 с.
12. Джужа О. М. Теоретичні проблеми сучасного погляду на розвиток кримінології / О. М. Джужа, В. В. Василевич, А. В. Кирилюк // Науково-практичний журнал КНУВС. – № 6. – 2006. – С. 5–16.
13. Політологія - Гетьманчук М.П. Розділ 18. Правоохоронна політика. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/13331222/politologiya/pravoohoronni_pravozahisni_sudovi_organ_i_rol_realizatsiyi_derzhavnoyi_pravoohoronnoyi_politiki_derzhavnoi
14. Копан О.В. Забезпечення внутрішньої безпеки України: теоретико-управлінські засади. Введення в поліцейську стратегію : монографія / О. В. Копан. – К. : НАВСУ. – 2001. – 424 с.

УДК 343.182

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВА ВЛАСНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Васильченко Н.В., старший викладач кафедри цивільного та господарського права Бердянського університету менеджменту і бізнесу

Однією з важливих галузей права, яке потребує свого реформування, є трудове. В Україні, хоч і не так інтенсивно, порівняно з цивільним, кримінальним та іншим законодавством, здійснюється реформування також трудового законодавства, яке має, насамперед, соціальне спрямування і покликане забезпечити правовий захист прав та інтересів працівника. За роки незалежності України прийнято ряд нових законів, які враховують особливості ринкової економіки та їх вплив на трудові відносини; підготовлено проект нового трудового кодексу, який пройшов перше читання у Верховній раді України.

Робота над проектом Трудового кодексу України вимагає розробки концепції розвитку як трудових правовідносин взагалі, так і кожного із видів трудового правовідношення. Одним з таких важливих інститутів є інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Слід зазначити, що питання юридичної відповідальності і, зокрема, матеріальної відповідальності в трудовому праві завжди знаходились у центрі уваги вчених правознавців. Проблеми юридичної відповідальності в загальній теорії права знайшли своє відображення в роботах С.С. Алексєєва, І.О. Галагана, О.С. Йоффе, М.С. Строговича. Проблема матеріальної відповідальності в трудовому праві займалися В.С. Венедиктов, Д.О. Карпенко, В.І.Прокопенко, В.Г. Ротань, М.П. та ін.

Однак, прогалини в нормативно-правовому регулюванні даних правовідносин досі існують і створюють проблеми в правозастосовчій діяльності. Незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблема матеріальної відповідальності в трудовому праві потребує наукового аналізу і формулювання пропозицій щодо вдосконалення норм проекту Трудового кодексу України.

Метою статті є виявлення проблем у регулюванні відносин щодо матеріальної відповідальності, формулювання пропозицій для вдосконалення чинного трудового законодавства і перегляду проекту Трудового кодексу.

Матеріальна відповідальність є одним з видів юридичної відповідальності. На сьогодні при розвитку ринкової економіки відносини між працівником і роботодавцем ґрунтуються на взаємовигідних умовах, які забезпечують дотримання прав обох сторін. Одним з таких прав є право власності, яке виникає при виробництві матеріальних благ із застосуванням засобів виробництва, що належать роботодавцеві і знань, умінь, навичок, які “належать” найманому працівнику.

Матеріальна відповідальність становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або власника (уповноваженого ним органу) відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі і порядку.

Суб'єктами матеріальної відповідальності в трудовому праві в усіх випадках є працівник і роботодавець-власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа.

На відміну від цивільного права, де майнова шкода відшкодовується в повному розмірі, згідно зі ст.132 і п. 1, ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), матеріальна відповідальність працівника обмежується розміром середнього місячного заробітку, і лише ст. 134 передбачає випадки притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності. Цей перелік має обмежений характер і не підлягає розширеному тлумаченню. Отже, працівник, з вини якого заподіяно шкоду, за чинним законодавством несе, як правило, матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше від свого середнього місячного заробітку. Таким чином, та частина шкоди, що перевищує середній місячний заробіток працівника, стягненню не підлягає і не відшкодовується.

На погляд багатьох науковців, це призводить до порушення права власності, майнових прав роботодавця. Згідно з ч. 4 ст. 13 Конституції України, держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, всі суб'єкти права власності рівні перед законом. Саме це і зумовлює однаковий захист майнових прав працівника і роботодавця. Крім того права приватної власності згідно зі ст. 41 Конституції України є непорушним. [1]

Однак рівності у праві власності громадян немає і бути не може, особливо коли мова йде про найману працю. Існуюча нерівність у володінні, користуванні і розпорядженні засобами виробництва створює соціальну нерівність, яка розділяє суспільство на тих, хто ними володіє і тих, хто наймається до тих, хто володіє.

Захист права власності передбачається в різних галузях права: кримінальному, адміністративному, цивільному, господарському. Важливе місце належить й трудовому праву України, яке визначає матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин за заподіяну іншій стороні майнову шкоду.

Передбачена трудовим правом матеріальна відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, сконструйована таким чином, що вона поєднує матеріальну відповідальність працівників із захистом їх інтересів. Не випадково глава IX КЗпП має назву «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». Ці гарантії полягають у тому, що відповідальність може настати тільки за пряму шкоду, в межах і порядку, передбачених законодавством, і, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника. [2]

Захист інтересів роботодавця забезпечується встановленою нормою п.5 ст. 134 КЗпП, відповідно до якої шкода була нанесена працівником з умислом. Отже право власності, яке гарантується роботодавцеві Конституцією, в даному випадку охороняється нормою трудового законодавства щодо відшкодування майнової шкоди у повному обсязі при наявності вини у формі умислу.

Крім того, право власності роботодавця охороняється нормою п. 1 ст. 134 КЗпП України, згідно з якою між працівником і підприємством укладається письмовий договір про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження майна і інших цінностей, які належать роботодавцеві. Однак, в даних правовідносинах на сучасному етапі з'явилась потреба перегляду радянського нормативно-правового акту постанови Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24 «Про затвердження переліку посад і робіт, що замщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за забезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва». [3]

Потребує уваги науковців питання щодо документального оформлення прав і обов'язків сторін трудового договору при застосуванні повної матеріальної відповідальності. Відповідно до вищезгаданого нормативно-правового акту, між працівником і роботодавцем в цьому випадку укладається письмовий договір, що має типову форму. У зв'язку з тим, що сам нормативно-правовий акт потребує перегляду, необхідно законодавцю звернути увагу й на типову форму цього договору.

Один з шляхів вдосконалення правовідносин, пов'язаних з повною матеріальною відповідальністю, ми бачимо у відмові від застосування окремого договору про повну матеріальну відповідальність при укладанні звичайного трудового договору. Вважаємо, що використання двох документів, які сторони трудового договору підписують не доречний. Основний принцип документообігу – скорочення документації і, якщо є можливість передбачити всі умови трудових правовідносин, в тому числі щодо матеріальної відповідальності, в одному документі – необхідно це робити. Таке сміливе твердження потребує змін в діючому Кодексі, а саме ст. 135¹ «Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність». [2]

Якщо закріпити обов'язкову письмову форму договору при повній матеріальній відповідальності, не має потреби законодавче закріплювати норму щодо обов'язковості наявності письмового договору про повну матеріальну відповідальність. Відповідно до цього в діючому Кодексі ст. 24 необхідно додати випадок дотримання письмової форми: « п.8. При повній матеріальній відповідальності».

У проекті Трудового кодексу України (ст. 41) не міститься випадків застосування письмової форми трудового договору, дана норма саме цю форму закріплює як ту, що повинна застосовуватися при прийнятті на роботу: « Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому ж порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається в роботодавця. Порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли.» І тільки в п. 3 ст. 41 згадує про більш просту конструкцію заява-наказ: « Трудовий договір може бути укладений, за наявності письмової згоди працівника, шляхом видання нормативного акту роботодавця». [4]

Стосовно випадків притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі у ст. 410 Проекту зазначено, що працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної прямої дійсної шкоди у разі, якщо між працівником і роботодавцем відповідно укладено письмовий договір про взяття працівником повної матеріальної відповідальності або до трудового договору включена відповідна умова. Отже, Проект не розв'язує принципово важливого питання: в яких випадках застосовується письмова форма трудового договору з використанням документу «Трудовий договір», а в якому випадку більш проста конструкція «заява-наказ-трудова книжка»? Тому не має можливості в даному випадку закріпити норму, яка регулювала би відношення: «При повній матеріальній відповідальності трудовий договір укладається з використанням документу «Трудовий договір», а в ньому буде розділ присвячений повній матеріальній відповідальності». Роботодавцеві було б простіше: при прийнятті працівника на роботу укладати з ним не два документа, а один.

На нашу думку існуючий порядок визначення розміру прямої дійсної шкоди є таким, який порушує інтереси працівників. Визначає розмір шкоди по діючому Кодексу і по Проекту роботодавець, але, на жаль, не в першому нормативно-правовому акті не в другому не передбачена участь профспілки при розв'язанні даного питання. Одним з можливих варіантів може стати норма: «Відшкодування майнової шкоди здійснюється за наказом, роботодавця за погодженням з профспілковим комітетом». На даний момент таку зміну слід внести у ст. 136 КЗпП України і в ст. 414 проекту Трудового кодексу України.

Крім того ми пропонуємо в новому Трудовому кодексі України надати дефініцію «підвищена матеріальна відповідальність», якої не має не «старому» не в «новому» кодексах. Якщо науковці виділяють в окремий вид дану матеріальну відповідальність, тоді виникає необхідність закріпити норму, яка б регламентувала визначення даного поняття.

Наприклад, науковець Наталія Хуторян в своїй науковій праці «Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин» дає аналіз концепції розвитку трудових відносин щодо матеріальної відповідальності в ринкових умовах і зазначає, що кратна матеріальна відповідальність носить не тільки відшкодувальний, а й карний (штрафний) характер. [5, с. 14]

Відповідно визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди у статті 413 Проекту зазначено, що: розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається з урахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей. В даній статті зазначено по відношенню до який об'єктів може застосовуватись підвищена матеріальна відповідальність і в якому розмірі:

- у разі розкрадання захищеного паперу або персоналізованої захисної стрічки розмір прямої дійсної майнової шкоди вважається рівним п'ятитисячкратному розміру собівартості цих цінностей;

- у разі розкрадання, недостачі, знищення, зіпсування бланків цінних паперів та документів суворого обліку розмір прямої дійсної майнової шкоди вважається рівним: зазначеній на бланках цінних паперів чи документів суворого обліку п'ятикратній номінальній вартості або вартості документів суворого обліку, встановленій законодавством; п'ятидесятитисячкратній вартості придбання (виготовлення) бланків цінних паперів та документів суворого обліку, на яких не зазначено номінальну вартість або вартість яких не встановлено законодавством.

Пункт 7 даної статті зазначає: «Застосування будь-яких коефіцієнтів до ціни (балансової вартості, собівартості) матеріальних цінностей для визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди не допускається, крім випадків, передбачених частинами п'ятою і шостою цієї статті.»

Отже, Проект передбачає застосування підвищеної матеріальної відповідальності і цей термін вже давно увійшов в теорію трудового права, однак на даний момент бракує дефініції як у діючому кодексі так і у тому, що буде прийматись.

На нашу думку, необхідно розглянути питання щодо колективної матеріальної відповідальності. Норма, яка міститься в діючому КЗпП України і регламентує бригадну матеріальну відповідальність стаття 135-2 є не доцільною і такою, що не відповідає Конституції України. А саме стаття 61 Конституції вимагає, щоб юридична відповідальність носила індивідуальний характер. Тобто ми бачимо, що чинне трудове законодавство діє всупереч Конституції України і нагадує нам соціалістичне минуле.

Таким чином, інститут матеріальної відповідальності в трудовому праві не є досконалим і потребує подальшого реформування. Нами було запропоновано:

- ввести пункт в статтю 24 діючого КЗпП (відповідно і в Проекті Трудового кодексу): “п.8. При повній матеріальній відповідальності”, що розв’яже проблему використання двох однотипних документів і скоротить обсяги документообігу;
- ввести у ст. 136 КЗпП України і в ст. 414 проекту Трудового кодексу України норму: “Відшкодування майнової шкоди здійснюється за наказом, роботодавця за погодженням з профспілковим комітетом”. Це залучить профспілку до участі у процедурі накладання на винного працівника матеріальної відповідальності;
- ввести у діючий трудовий кодекс дефініцію поняття «підвищена матеріальна відповідальність», а згодом внести правки у Проекті трудового кодексу. Завдяки цьому з’явиться офіційна назва правовідносин пов’язаних з компенсацією шкоди у кратному розмірі, що нанесена працівником;
- вилучити норму стосовно колективної матеріальної відповідальності, які вступає в протиріччя з Конституцією України.

РЕЗЮМЕ

В статті досліджуються проблеми правового регулювання матеріальної відповідальності у трудовому праві, порівнюються норми діючого Кодексу законів про працю України і проекту Трудового кодексу України. Обґрунтовуються конкретні пропозиції щодо вдосконалення законодавства, що регулює даний вид юридичної відповідальності.

Ключові слова:

РЕЗЮМЕ

В статье исследуются проблемы правового регулирования материальной ответственности в трудовом праве, сравниваются нормы действующего Кодекса законов про труд Украины и проекта Трудового кодекса Украины. Работа содержит конкретные предложения относительно усовершенствования законодательства, которое регулирует данный вид юридической ответственности.

Ключевые слова:

SUMMARY

The article examines the problems of legal regulation of material liability in labor law, compared to applicable rules of the Labour Code of Ukraine and the draft of Labour Code of Ukraine. Concrete proposals to improve legislation governing this type of legal action are grounded.

Key words:

СПИСОК ДЖЕРЕЛ :

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України.- 1996.- № 30.- ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України (станом на 08.09.2011 р.): Законом № 322-VIII (322а-08), від 10.12.71 // ВВР.- 1971.- додаток до № 50.- ст. 375.
3. Про затвердження переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (випуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність [Текст]: Постанова від 28.12.1977 р., № 447/24 [Електронний ресурс]: Верховна рада України.
- Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77>
4. Проект Трудового кодексу України [Текст]: № 1108 від 04.12.2007р. [Електронний ресурс]: Верховна рада України. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947
5. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. на здоб. Наук. Ступеня канд. юр. Наук : спец : 12.00.05 “Трудове право. Право соціального забезпечення” / Н.М. Хуторян.- Харків, 2003.- 26 с.

УДК 342.565.2 (476)

ПРАВОВЫЕ ПОЗИЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК ИСТОЧНИК ПРАВА

Гулякевич А.В., магистр государственного управления, юрисконсульт ООО «Франдеса» (Республика Беларусь)

Конституционный Суд – это судебный орган конституционного контроля, самостоятельно и независимо осуществляющий судебную власть посредством конституционного судопроизводства [1]. Конституционный Суд обеспечивает верховенство Конституции путем проведения оценки соответствия законов и иных нормативных правовых актов ее нормам. Это является основным направлением его деятельности.

Кроме этого, конституционные суды, как правило, осуществляют и другие немаловажные функции: осуществляют контроль за правильностью проведения референдумов, объявляют его результаты; разрешают конфликты между центральными, региональными и местными органами власти; осуществляют толкование Конституции; рассматривают обвинения, выдвинутые против президента, депутатов парламента и других высших должностных лиц; объявляют о неконституционности партии или общественного объединения и др.

Компетенция, организация и порядок деятельности Конституционного Суда Республики Беларусь определяются: Конституцией Республики Беларусь; Кодексом Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей; Законом «О Конституционном Суде Республики Беларусь»; Регламентом Конституционного Суда.

Конституционный Суд Республики Беларусь независим в осуществлении своей власти. Основными принципами деятельности Конституционного Суда являются законность, независимость, коллегиальность, гласность, устность, равноправие и состязательность сторон.

В рамках своих полномочий Конституционный Суд Республики Беларусь:

- принимает обязательные для исполнения решения в виде заключений о соответствии законов, декретов и указов Президента Республики Беларусь, международных договорных и иных обязательств Республики Беларусь (их отдельных положений) Конституции и