

<sup>18</sup> Абрамов В. Ю. Вказана праця. – С. 61.

<sup>19</sup> Брагинский М. И. Вказана праця. – Кн. 3. – С. 636.

<sup>20</sup> Абрамов В. Ю. Вказана праця. – С. 62–63.

#### Резюме

Проаналізовано правову конструкцію договору на користь третіх осіб, визначено характер правовідносин між страхувальником, вигодонабувачем та страховиком після настання страхового випадку.

**Ключові слова:** договір на користь третіх осіб, договір страхування, вигодонабувач.

#### Резюме

Проанализирована правовая конструкция договора в пользу третьих лиц, определен характер правоотношений между страхователем, выгодоприобретателем и страховщиком после наступления страхового случая.

**Ключевые слова:** договор в пользу третьих лиц, договор страхования, выгодоприобретатель.

#### Summary

Legal design of contract for a third party beneficiary is analyzed, discerned the nature of legal relations between the insured, beneficiary and insurer after the loss occurrence.

**Key words:** contract for a third party beneficiary, insurance contract, beneficiary.

Отримано 2.11.2010

### К. Є. МАШКОВ

*Костянтин Євгенович Машков, здобувач  
Київського національного університету імені Та-  
раса Шевченка*

## ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ВИНΙΚАЮТЬ ВНАСЛІДОК ОТРИМАННЯ ЗАОХОЧЕННЯ ЗА ТРУДОВІ ДОСЯГНЕННЯ

Уже тривалий час в юридичній науці існує думка, що в разі існування підстав для заохочення у роботодавця виникає право (а не обов'язок) застосовувати той чи інший захід заохочення до працівника. У деяких випадках це дійсно так.

Однак, у деяких випадках у працівника виникає суб'єктивне право на заохочення, наприклад, при досягненні працівником чітко визначених локальним нормативно-правовим актом про заохочення показників. А з курсу «Теорії держави та права» відомо, що в будь-яких правовідносинах, у тому числі трудових, кожному суб'єктивному праву одного суб'єкта кореспондує певний суб'єктивний обов'язок іншого суб'єкта<sup>1</sup>. Таким чином, у певних випадках заохочення працівника стає вже обов'язком роботодавця.

Отже, можна зробити висновок, що в одних випадках заохочення є правом роботодавця, а в інших – обов'язком роботодавця (і суб'єктивним правом працівника на отримання).

Розглянемо питання: чи викликає факт заохочення якісь додаткові права та обов'язки для роботодавця та працівника?

У більшості випадків заохочення окремих працівників полягає у застосуванні до них певного заходу (оголошення подяки, виплата премії і т.д.). Застосування таких заходів є вичерпним актом і не породжує якихось додаткових правових наслідків для працівників.

Спеціальним законодавством із застосуванням до працівників заходу заохочення безпосередньо пов'язане виникнення у осіб, що отримали заохочення, деяких конкретних, додаткових правомочностей (так званих похідних заохочень)<sup>2</sup>. Похідні заохочення – це заохочення, які самим законодавцем розглядаються в якості обов'язкового доповнення до основного заходу заохочення, на відміну від основних заходів заохочення – найважливіші заходи, що мають самостійне значення<sup>3</sup>. До похідних (додаткових) заохочень відносяться, наприклад, вручення особі, якій присвоєно звання «Заслужений юрист України», в обстановці урочистості і широкої гласності нагрудного знака та посвідчення до почесного звання встановленого зразка (п.п. 18, 19 Положення про почесні звання України<sup>4</sup>), або присвоєння особам, які удостоєні Державної премії України в галузі архітектури, звання «Лауреата Державної премії України в галузі архітектури», а також вручення в урочистій обстановці Диплому та нагрудного знака до Державної премії України в галузі архітектури (п. 10 Положення про Державну премію України в галузі архітектури<sup>5</sup> та п. 1 Указу Президента України «Про нагрудний знак до Державної премії України в галузі архітектури»<sup>6</sup>).

Сьогодні в суспільстві склалась думка, що в особи, яка отримала заохочення за успіхи у трудовій діяльності виникають лише права, і немає жодних обов'язків. Однак, це не зовсім так. Дійсно в чинному законодавстві

давстві України не можна знайти прямої вказівки на обов'язки, що виникають з факту застосування до особи того чи іншого заходу заохочення. Проте, детальний аналіз законодавства України дає можливість зробити висновок про існування таких обов'язків, які хоч прямо і не вказані в правових нормах, але які випливають з правових норм про відповідальність. А відтак, основними цілями статті є:

1) визначення прав та гарантій, які виникають внаслідок отримання тих чи інших заохочень за трудові досягнення;

2) визначення обов'язків, які виникають внаслідок отримання тих чи інших заохочень за трудові досягнення.

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про державні нагороди»<sup>7</sup>, особи, нагороджені державними нагородами, користуються пільгами, передбаченими законами України. Крім того, наприклад, пунктом 3.3 Положення про відомчу заохочувальну відзнаку Державного комітету статистики України – нагрудний знак "За сумлінну працю в органах державної статистики", затвердженого Наказом Державного комітету статистики України від 12.08.2004 № 473 передбачено, що особам, які нагороджені нагрудним знаком "За сумлінну працю в органах державної статистики", виплачується грошова винагорода в передбаченому вказаним нормативним актом розмірі<sup>8</sup>. У деяких нормативних актах передбачено правило про те, що звільнення нагороджених працівників (або переведення їх на нижчу посаду) може бути проведено лише за попередньою згодою найвищих органів (посадових осіб) відповідного відомства (наприклад, ст. 10 Дисциплінарного статуту прокуратури України<sup>9</sup>).

Всі вказані додаткові правомочності повністю залежать від наявності у працівника права на отримання основного заходу заохочення, з яким вони безпосереднім чином і пов'язані.

Актуальним є питання про подальше підвищення значення застосовуваних заохочень за трудові досягнення, про уточнення прав осіб, які своєю бездоганною працею заслужили ці заохочення. Одним із напрямків, в якому необхідно вести подальшу роботу по вдосконаленню системи заохочень, є розширення порядку застосування додаткових правомочностей у відношенні осіб, що отримали заохочення за трудові досягнення. Наявність у працівника трудових досягнень та заслуг, відмічених за допомогою нагород, необхідно, розглядати як один з суттєвих факторів, що тягне за собою при інших рівних умовах надання йому певних додаткових переваг у трудових правовідносинах по відношенню до осіб, які ще не заслужили заохочення за трудові досягнення.

Це положення ще більш актуальне тому, що сучасні підприємства, установи, організації в більшості випадків не мають достатніх можливостей (а більшість – не мають й такого бажання) щодо забезпечення працівників різноманітними видами побутового обслуговування, які дозволяють повністю задовольнити потреби всіх працюючих (надання житлової площі, путівок на бази відпочинку, місць в дитячих садках і т.д.).

Але цим питання не обмежується. Не виключено, що врахування наявності заохочення у працівника за трудові досягнення може допомогти в окремих випадках правильному вирішенню спорів з питань про те, хто з працівників підприємства (що мають, припустимо, рівну кваліфікацію) повинен бути залишений на роботі, на підприємстві при скороченні штату або обсягів роботи та в деяких інших випадках.

Вказані питання певною мірою можуть знайти своє вирішення при укладенні трудових договорів, колективних договорів. Включення в колективні договори вказаних положень буде корисним також і тому, що воно збільшить дієву силу такого договору і ще більше підвищить роль та значення заохочень, що надаються працівникам за трудові досягнення.

Застосування до працівників заохочень пов'язане не лише з наданням їм передбачених законодавством конкретних правомочностей, а й із виникненням у них певних обов'язків, у першу чергу по відношенню до їх майбутньої трудової та суспільної діяльності, яка і в подальшому повинна бути зразковою та бездоганною. Отримання нагород та відзнак покладає на нагороджених обов'язок бути прикладом чесного та бездоганного виконання трудових обов'язків для всіх інших працівників. У сучасних законодавчих актах, на жаль, про це вже майже не згадується (на відміну від нормативних актів, прийнятих за часів існування колишнього Радянського союзу). Проте, мабуть, не варто було б відмовлятися від вказаних положень у відповідних нормативних актах, що передбачають застосування тих чи інших заходів заохочення. Так, наприклад, ст. 12 Статуту ордена Леніна передбачала обов'язок нагороджених орденом осіб сприяти соціалістичному будівництву, брати активну участь у соціалістичних змаганнях, в ударних цехах, бригадах, загонах і т. п.; вести активну суспільну роботу в радянських громадських організаціях; брати активну участь у спеціальних кампаніях, пов'язаних з основною діяльністю нагородженої особи<sup>10</sup>. Відповідно до ст. 7 Положення про медаль «За трудову доблесть», нагороджені медаллю повинні були носити її з честю, бути особистим прикладом свідомого виконання свого громадянського обов'язку, бути зразком добросовісності та акуратності при виконанні державних обов'язків<sup>11</sup>.

Крім того, певні нормативні акти передбачають випадки можливості позбавлення заохочень осіб за скоєння вчинків, що є несумісними зі статусом нагородженого певною нагородою. Так, наприклад, п. 26 Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України передбачає, що позбавлення відомчої заохочувальної відзнаки може провадитись на підставі наказу Міністерства освіти і науки України за вчинки, несумісні з принципами моралі та педагогічної етики<sup>12</sup>. Відповідно до ст. 16 Закону України «Про державні нагороди України», у разі засудження нагородженого за тяжкий злочин за поданням суду у випадках, передбачених законом, Президентом України може бути проведено позбавлення державних нагород.

У відповідності з тим великим значенням, яке мають заохочення, суттєво важливим є правильне їх оформлення та облік. Згідно правил факт застосування заохочення до працівника в обов'язковому порядку відмічається у його основному трудовому документі – в трудовій книжці (ч. 4 ст. 48 Кодексу законів про працю України<sup>13</sup> та п. 2.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників<sup>14</sup>).

При цьому до трудової книжки записуються тільки індивідуальні заохочення та нагороди, пов'язані з роботою на підприємстві, в установі або організації. До числа таких індивідуальних заохочень та нагород відноситься: нагородження почесною грамотою, нагрудними знаками та присвоєння почесних звань, оголошення подяки та видача грошових премій. Факт видачі працівнику премії, передбаченої системою заробітної плати, або премії, виплата якої носить регулярний характер, у трудовій книжці не відмічається.

Крім того, у трудовій книжці працівника робляться відмітки про всі зроблені ним відкриття, на які видані дипломи, а також про всі належні йому та використані винаходи та раціоналізаторські пропозиції та про виплачені за них винагороди<sup>15</sup>.

За наявності суттєвих порушень трудових обов'язків з боку особи, заслуги якої були відмічені за допомогою того чи іншого заходу заохочення, така особа може бути позбавлена отриманої нею нагороди (заохочення) підприємствами, установами, організаціями, які застосували відповідні заходи заохочення.

Зрозуміло, щойдеться, наприклад, про повернення працівником виданої йому одноразової премії. Сплачені працівнику суми в порядку матеріального заохочення, як правило, не можуть бути витребувані назад, за виключенням тих випадків, коли вони були отримані працівником незаконно (наприклад, внаслідок надання ним неправдивої інформації). В основному питання про можливість або необхідність позбавлення працівника наданого йому заохочення може стосуватися тих випадків, коли особа отримала нагороду у вигляді ордену, медалі, присвоєння йому почесного звання.

Відповідно до чинного законодавства України, працівники можуть бути позбавлені державних нагород лише Президентом України за поданням суду (у випадках, передбачених законом) у разі засудження нагородженого за тяжкий злочин (ст. 16 Закону України «Про державні нагороди України»). До державних нагород ст. 3 Закону України «Про державні нагороди» відносить, зокрема, орден, медалі, почесні звання.

Однак, ні Кримінальний кодекс України<sup>16</sup> (на відміну від Кримінального кодексу 1960 р.<sup>17</sup>), ні Положення про почесні звання України<sup>18</sup> (на відміну від Загального положення про ордени, медалі і почесні звання СРСР<sup>19</sup>), ні статuti існуючих орденів, ні жоден інший нормативно-правовий акт України не містить підстав та порядку позбавлення орденів, медалей, почесних звань. Таким чином, механізму реалізації ст. 16 Закону України «Про державні нагороди України» не існує, а тому ця норма залишається «мертвою».

Посадові особи певних категорій несуть відповідальність за проступки, які хоча й не є порушенням службових обов'язків та трудової дисципліни, але несумісні зі званням таких посадових осіб з огляду на особливий характер виконуваних ними обов'язків. Так, наприклад, до державних службовців застосовуються дисциплінарні стягнення за вчинки, які порочать його як державного службовця або дискредитують державний орган, в якому він працює (ст. 14 Закону України «Про державну службу»<sup>20</sup>). Вказане вище дає підстави для висновку про те, що якщо проступки, вчинені певними категоріями посадових осіб, порочать та дискредитують звання, то вони можуть бути підставою для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, то тим більше підстав для порушення питання про позбавлення їх в таких випадках почесних звань та інших нагород, про що сьогодні майже ніхто не згадує.

Підсумовуючи, можна зробити декілька висновків: по-перше, в більшості випадків застосування до працівника тих чи інших заходів заохочення є підставою для виникнення у нього певних прав (додаткових правомочностей, благ майнового чи немайнового характеру); по-друге, всупереч існуючій в суспільстві точці зору, у нагородженої особи виникають не лише права, а й певні обов'язки. І відсутність у законодавчих актах України прямої вказівки на них, зовсім не означає їх відсутність. Оскільки їх наявність чітко впливає з норм про відповідальність.

<sup>1</sup> Котюк В. О. Теорія права: курс лекцій. – К., 1996, – С. 69–70; Теория государства и права: Учебник для юридических вузов и факультетов / С. С. Алексеев, С. И. Архипов, В. М. Корельский и др. – М., 1998. – С. 290–291.

<sup>2</sup> Каринский С. С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. – М., 1961. – С. 80.

<sup>3</sup> Там само.

<sup>4</sup> Про почесні звання України: Положення, затверджене Указом Президента України від 29 червня 2001 року № 476/2001 // Урядовий кур'єр. – 14.07.2001 р. – № 124.

<sup>5</sup> Про Державну премію України в галузі архітектури: Положення, затверджене Указом Президента України від 31 жовтня 1996 року № 1017/96 // Урядовий кур'єр. – 14.11.1996 р. – № 213–214.

<sup>6</sup> Про нагрудний знак до Державної премії України в галузі архітектури: Указ Президента України від 2 листопада 2004 року № 1335/2004 // Урядовий кур'єр. – 10.11.2004 р. – № 214.

<sup>7</sup> Про державні нагороди України: Закон України від 16 березня 2000 року № 1549-III // Офіційний вісник України. – 2000. – № 15 (28.04.2000). – Ст. 587.

<sup>8</sup> Про відомчу заохочувальну відзнаку Державного комітету статистики України – нагрудний знак «За сумлінну працю в органах державної статистики»: Положення, затверджене Наказом Державного комітету статистики України від 12.08.2004 р. № 473 // Офіційний вісник України. – № 35 (17.09.2004). – Ст. 2363.

<sup>9</sup> Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений Постановою Верховної ради України від 6 листопада 1991 року № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4 (28.01.92). – Ст. 15.

<sup>10</sup> Постанова ЦВК СРСР від 05 травня 1930 р. // 33 СРСР 1930 р. – № 26. – С. 289.

<sup>11</sup> Указ Призидії Верховної Ради СРСР від 27 грудня 1938 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1938. – № 23.

<sup>12</sup> Наказ Міністерства освіти і науки України від 13 липня 2007 року № 605 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 59 (20.08.2007). – Ст. 78.

<sup>13</sup> Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>14</sup> Про порядок ведення трудових книжок працівників: Інструкція, затверджена Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58.

<sup>15</sup> Там само.

<sup>16</sup> Офіційний вісник України. – 2001. – № 21 (08.06.2001). – Ст. 920.

<sup>17</sup> Відомості Верховної ради. – 1961. – № 2. – Ст. 14.

<sup>18</sup> Про почесні звання України: Положення, затверджене Указом Президента України від 29 червня 2001 року № 476/2001 // Урядовий кур'єр. – 14.07.2001 р. – № 124.

<sup>19</sup> Про ордени, медалі і почесні звання СРСР: Загальне положення, затверджене Указом Президії Верховної Ради СРСР від 3 липня 1979 року № 360-Х.

<sup>20</sup> Про державну службу: Закон України № 3723-ХІІ від 16 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України – № 52 (28.12.1993 р.). – Ст. 490.

### Резюме

Розглядаються права та обов'язки, що виникають у працівників внаслідок отримання заохочення за трудові досягнення.

**Ключові слова:** права, обов'язки, заохочення, трудові досягнення.

### Резюме

Рассматриваются права и обязанности, возникающие у работников в результате получения поощрения за трудовые достижения.

**Ключевые слова:** права, обязанности, поощрения, трудовые достижения.

### Резюме

Rights and duties which arise up for workers as a result of receipt of encouragement for labour achievements are examined.

**Key words:** rights, obligations, encouragement, labour achievements.

*Отримано 9.11.2010*

## **В. Ю. МОТОРНА**

*Вікторія Юрїївна Моторна, здобувач Навчально-наукового інституту права та масових технологій Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ДОГОВОРУ ТЕСТ-ДРАЙВУ АВТОМОБІЛЯ ТА ЙОГО МІСЦЕ В СИСТЕМІ ДОГОВІРНОГО ПРАВА**

У попередніх статтях автора щодо розвитку та становлення договору тест-драйву автомобіля досліджено розвиток цього договору в Україні, його етимологію, доведено необхідність використання назви цього договору послуг як «тест-драйв автомобіля»<sup>1</sup>. У вказаних роботах були фрагментарно вказані лише деякі властивості даного договору. Вивчення договору буде ґрунтовним за умови визначення його місця в системі договірних прав, вказуючи при цьому притаманні характеристики договору тест-драйву автомобіля.

Зауважимо, що за договором тест-драйву автомобіля виконавець зобов'язується надати інформацію про автомобіль замовнику шляхом надання йому можливості проїхатися в цьому автомобілі. Наразі такий договір дуже поширений у використанні автосалонами та фізичними особами, які продають авто і шляхом тест-драйву бажають надати інформацію про свій транспорт усім потенційним покупцям.

Вбачається, що договір тест-драйву автомобіля має ознаки різних договорів, які схожі за предметом, обов'язками сторін чи способом виконання. Для остаточного виокремлення досліджуваного договору проведемо такий аналіз.

Відповідно до ст.ст. 759–760 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) предметом договору найму є індивідуально визначена неспоживна річ, яка зберігає свій первісний вигляд при неодноразовому використанні. Та інформація, яка передається під час виконання договору тест-драйву автомобіля, не є індивідуально визначеною неспоживною річчю, вона не може мати «первісного вигляду» й тим паче змінювати його.