

¹² Практика розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні [Електронний ресурс] / Л. І. Охрімчук, О. Є. Бурлай. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/2A588DD61838F27BC22573DF0033FF3A?OpenDocument&CollapseView&RestrictToCategory=2A588DD61838F27BC22573DF0033FF3A> (дата звернення: 14.10.11). – Назва з екрану.

Резюме

У статті розглянуті проблеми реалізації в Україні права дитини залишати будь-яку країну, включаючи власну, і повертатися в неї. З урахуванням позиції науковців та результатів аналізу правозастосовної практики висунуто гіпотезу щодо можливості надання права на виїзд дитини за кордон судовим наказом.

Ключові слова: волевиявлення, особисті немайнові права дитини, виїзд дитини за кордон, обов'язки батьків, сім'я, наказне провадження.

Резюме

В статье рассмотрены проблемы реализации в Украине права ребенка покидать любую страну, включая собственную, и возвращаться в нее. С учетом позиции ученых и результатов анализа правоприменительной практики выдвинута гипотеза о возможности предоставления права на выезд ребенка за границу судебным приказом.

Ключевые слова: волеизъявление, личные неимущественные права ребенка, выезд ребенка за границу, обязанности родителей, семья, приказное производство.

Summary

In the article the problems of realization in Ukraine of right for a child are considered to abandon any country, including own, and to go back into it. Taking into account position of scientists and results of analysis practice a hypothesis is pulled out about possibility of grant of right on departure a child for a border the order of court.

Key words: will, moral rights of the child, leaving the child abroad, the duties of parents, family, mandatory action.

Отримано 21.03.2012

Н. О. МЕЛЬНИЧУК

Наталія Олексіївна Мельничук, кандидат юридичних наук, доцент Київського університету права НАН України

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У НОВИХ УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Перехід від одних методів управління до інших, зміна економічної системи, комплексні зміни в суспільстві та державі не можуть не відображатися на трудових відносинах, які є основою розвитку будь-якого суспільства: якісно змінюється суб'єктний склад, зміщується акцент із централізованого на договірний метод правового регулювання, змінюється становище суб'єктів трудових відносин. За цих умов інститути трудового права теж потребують змін, а правове регулювання повинно ефективно впорядковувати нові відносини в нових умовах. Питання матеріальної відповідальності є саме таким інститутом, перегляд якого в силу того, що основні підвалини його правового регулювання було закладено ще в радянські часи, є вкрай актуальним сьогодні.

Метою здійснення наукового пошуку за даним напрямом є визначення тих засад, на яких має базуватися матеріальна відповідальність сторін трудових відносин у нових економічних умовах. Задля досягнення даної мети слід з'ясувати сутність матеріальної відповідальності; ролі, яку вона відіграє в регулюванні трудових відносин; визначення засад матеріальної відповідальності радянських часів; аналіз того, яким має бути означений вид відповідальності в умовах ринкової економіки. У роботі використано наукові здобутки М. Д. Бойка, О. В. Кузніченко, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, С. В. Цветкова, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка.

Матеріальна відповідальність властива суто трудовому праву. Як зазначає С. В. Цветков, «інститут дисциплінарної відповідальності вже не відіграє тієї ролі, яка раніше дозволяла йому бути ефективним інструментом управління в трудових відносинах. Увійшовши в життя, ринкові відносини диктують свої правила. Оголошенням суворої догани сьогодні можливо налякати державного службовця, іншими словами – бюджетника. Враховуючи те, що в недержавному секторі працює основна маса працездатного населення, слід прив'язати норми законодавства, яке в багатьох питаннях вже відстало та не є досконалим, до життєвих реалій»¹. Вихід за таких обставин вчений вбачає у застосуванні матеріальної відповідальності.

На думку М. Д. Бойка, матеріальна відповідальність – це вид відповідальності, який полягає в обов'язку працівника відшкодувати в установленому законом порядку і розмірах шкоду, заподіяну підприємству, ус-

танові, організації, де він працює, внаслідок невиконання чи неналежного виконання без поважних причин своїх трудових обов'язків². Слід не погодитись із таким твердженням, оскільки матеріальна відповідальність, на відміну від дисциплінарної, є обопільною взаємною відповідальністю і працівника перед роботодавцем, і роботодавця перед працівником. Тому позиція С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка щодо визначення матеріальної відповідальності є більш прийнятною: «це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків»³. Цей інститут, на думку С. М. Прилипка, є одним з правових засобів нормального функціонування виробничого процесу, забезпечення порядку праці, досягнення сторонами зумовленого результату діяльності підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності⁴.

Даний правовий інститут виконує правовідновлювальну, гарантійну і попереджувально-виховну функції, при цьому основною є правовідновлювальна. Існує матеріальна відповідальність працівника та роботодавця, які відрізняються між собою соціальним призначенням, а відтак і своїм змістом та обсягом. В. І. Щербина відзначає, що матеріальна відповідальність працівника дозволяє в розумних рамках відшкодувати заподіяну роботодавцеві шкоду і зберегти при цьому засоби для існування працівника. Матеріальна відповідальність роботодавця забезпечує повне відновлення порушених трудових прав працівника і направлена на покарання роботодавця-порушника. Такі підходи зумовлені, у першу чергу, різними економічними, організаційними та правовими можливостями роботодавця і працівника. На думку вченого, це цілком обґрунтований і гуманний підхід до вирішення проблеми матеріальної відповідальності працівника, оскільки норми трудового права завжди відрізнялися гуманізмом і були направлені на забезпечення нормальної життєдіяльності людини⁵. Мова йде про те, що працівник несе обмежену середньою місячною заробітною платою матеріальну відповідальність, у той час як роботодавець несе повну матеріальну відповідальність по відношенню до працівника. Притягнення працівника до обмеженої матеріальної відповідальності є одним із способів прояву гарантійної функції охорони заробітної плати від необґрунтованих відрахувань або, інакше кажучи, гарантійною функцією матеріальної відповідальності⁶.

Відмітимо, що з таким підходом щодо доцільності та гуманізму співвідношення матеріальної відповідальності працівника та роботодавця, а також гарантійної функції матеріальної відповідальності згодні не всі вчені. Так, російський науковець С. В. Цветков щодо цього пише наступне: «Склалася дивна та така, що не піддається поясненню в сучасних жорстких умовах ситуація: працівник, який завдає шкоди роботодавцю, яка складає за часту великі суми, ризикує лише однією своєю місячною заробітною платою. Слабкою втіхою для роботодавця є той факт, що він (роботодавець), у відповідності до КЗпП, може діждатися того моменту, коли працівник проявить великодушність та вирішить компенсувати шкоду цілком або частково, однак, сподіватися на це смішно. Також не зовсім зрозуміле формулювання «пряма дійсна шкода». Адже, якщо працівником під час виконання ним трудових обов'язків завдано шкоди третім особам, то згідно з Цивільним кодексом Російської Федерації ці особи мають право вимагати від роботодавця як реальну шкоду, так і втрачену вигоду? Однак, як не називай ці компенсації з боку працівника, вони, на практиці, не покривають й частки завданої шкоди, враховуючи вкрай низький рівень «офіційних» заробітних плат»⁷. Все вказане стосується й українського законодавства, де теж існує обмежена матеріальна відповідальність працівника і теж встановлено незрозумілу умову щодо «прямої дійсної шкоди». Відзначимо, що проект ТК України зберіг у своїх положеннях ці самі умови та порядок покладення на працівника матеріальної відповідальності. Н. М. Хуторян, аналізуючи положення проекту ТК, теж досить категорично висловлюється проти збереження властивого радянському праву за інших економічних умов підходу до встановлення матеріальної відповідальності. «Трудові відносини, на думку вченого, набувають вартісного характеру. Закон вартості зумовлює захист майнових інтересів працівника – власника робочої сили, з одного боку, і роботодавця – власника засобів виробництва, – з іншого, а звідси і повне відшкодування заподіяної їм шкоди. Гарантійна функція матеріальної відповідальності в трудовому праві повинна бути спрямована на однаковий захист майнових прав сторін трудового договору й передбачати відшкодування матеріальної шкоди роботодавцеві та працівникові в повному розмірі»⁸. Цілком погоджуємося із вказаною позицією. Тим більше, що, зважаючи на принцип збалансування інтересів сторін трудових відносин, слід створити підтримку для роботодавців у складних умовах господарювання, а обмежена середньомісячним заробітком матеріальна відповідальність працівника цьому аж ніяк не сприяє, створюючи у разі перевищення шкоди розміру такого заробітку додаткові витрати, що позначаються на прибутку роботодавця, а також, які можуть впливати на наступні виплати і іншим працівникам (наприклад, такі витрати можуть позначатися на преміювальному фонді). Разом із тим, слід враховувати, що сьогодні відбувається тільки-но перехід до ринкових відносин і вони ще не повністю сформовані, що виявляється у нестабільній ситуації на ринку, масовому безробітті, низьких заробітних платах, виплаті «сірої» або «чорної» заробітної плати. У зв'язку з цим «треба з метою забезпечення працівникові коштів на відтворення своєї робочої сили на цей перехідний період обмежитись відшкодуванням роботодавцю тільки прямої дійсної шкоди в повному розмірі. Що ж до прямої загальної шкоди, то вона повинна відшкодуватись тільки в особливих випадках, передбачених законодавством»⁹. Н. М. Хуторян пропонує в новому Кодексі викласти статтю щодо матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю, у такій редакції:

«Працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяну ним роботодавцю пряму дійсну шкоду в повному розмірі, якщо інше не передбачено цим Кодексом.

Кодексом може бути передбачено відшкодування прямої загальної шкоди.

Під дійсною шкодою слід розуміти безпосереднє зменшення майна та майнових прав сторони трудового правопорушення.

Дійсна шкода виявляється у втраті, погіршенні або зниженні цінності майна, належного роботодавцю або орендованого ним, зменшенні його майнових прав, а також у здійсненні затрат для відновлення, придбання майна чи інших цінностей або в здійсненні не передбачених грошових виплат.

Під загальною шкодою слід розуміти як дійсну шкоду, так і не отримані прибутки.

Під прямою шкодою слід розуміти шкоду, яка є безпосереднім результатом протиправної поведінки сторони трудових правовідносин і знаходиться з цією поведінкою в необхідному зв'язку.

Працівник несе матеріальну відповідальність, коли його діями шкода була заподіяна безпосередньо роботодавцю, або коли останній відповідно до чинного законодавства відшкодував шкоду, заподіяну іншим особам з вини працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

За наявності передбаченої цим Кодексом підстави матеріальна відповідальність може бути покладена на працівника незалежно від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності¹⁰.

Вважаємо запропоновану редакцію більш вдалою у порівнянні із існуючою наразі в проекті, що відрізняється абсолютно новим концептуальним підходом та відповідністю тим реальним обставинам у сфері трудових відносин, що існують сьогодні. Не погодимося із О. В. Кузніченко, що покладення на працівника повної матеріальної відповідальності залишить його без засобів до існування¹¹, оскільки як чинним КЗпП, так і проектом встановлено правило, відповідно до якого всі відрахування з заробітної плати не можуть перевищувати 20 %, за виключенням випадків у разі стягнення аліментів, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, та збитків, заподіяних злочином. Також підтримуємо пропозицію Н. М. Хуторян щодо розмежування та надання чіткого визначення прямої та дійсної шкоди, оскільки це питання вже тривалий час є дискусійним як в теоретичному аспекті, так і на практиці. Так, ще у 1992 р. Пленум Верховного суду України намагався дати роз'яснення, що саме слід розуміти під прямою дійсною шкодою. Однак, надане визначення не охоплювало всіх випадків заподіяння прямої дійсної шкоди, про що, до речі, зазначалося в самому роз'ясненні, і тому не могло вважатися загальним визначенням вказаної дефініції. Аналізуючи визначення прямої дійсної шкоди, надані в кодексах пострадянських країн, а також вивчаючи точки зору науковців, та глибоко дослідивши цивільно-правове визначення прямої дійсної шкоди, звідки саме і запозичено даний термін, Н. М. Хуторян цілком логічно дійшла висновку щодо сутності та змісту понять пряма загальна та дійсна шкода, що зазначені вище та з якими ми повністю згодні.

Щодо повної матеріальної відповідальності в проекті ТК передбачається виключний перелік випадків, коли вона може покладатися на працівника. Але, як ми вже відзначили, такий підхід не відповідає завданням трудового права в сучасних умовах, тому слід казати про два різновиди матеріальної відповідальності – відшкодування прямої дійсної матеріальної шкоди в повному розмірі та повна матеріальна відповідальність у вигляді відшкодування прямої загальної шкоди. Вважаємо, що в окремих випадках, таких як завдання шкоди роботодавцю 1) інвалідом; 2) жінкою, що має дитину до 3-х років; 3) жінкою, що самостійно виховує дитину, якій ще не виповнилося 14 років; 4) працівником, який є єдиним годувальником в сім'ї; а також працівником, у якого 3 та більше дитини – можна вести мову про обмежену матеріальну відповідальність у розмірі середньомісячної заробітної плати, яку слід вираховувати поступово з заробітної плати працівника у зазначену порядку (не більше 20 % за один раз).

Вважаємо, що слід передбачити підстави звільнення від матеріальної відповідальності у разі, якщо працівник діяв у стані крайньої необхідності або необхідної оборони. Зауваження експертів Головного науково-експертного управління ВР України про необхідність вилучення цих підстав є хибним, оскільки не відповідає практиці, коли такі ситуації дійсно можливі. При цьому матеріальна відповідальність має встановлюватися тільки законами, а не договором, оскільки це відповідатиме Конституції України, в якій в п. 6. ст. 92 вказано, що засади регулювання праці визначаються виключно законами України. Для сторін трудових відносин слід залишити можливість встановлювати у договорі більш сприятливі умови та підстави притягнення до матеріальної відповідальності. Також, зважаючи на той факт, що підставами матеріальної відповідальності є майнове правопорушення, потребується в кодексі чітке визначення складу такого правопорушення: суб'єкту, об'єкту, суб'єктивної та об'єктивної сторін, оскільки зазначення лише вини, яка є тільки одним складовим елементом означеного складу, не є достатнім для досягнення ефективного правового регулювання.

Відносно матеріальної відповідальності роботодавця, то основним моментом у цьому плані виступають його можливості по забезпеченню працівника роботою, а відтак і заробітком. Тому загальною підставою відповідальності, встановленою новим кодексом, має бути матеріальна відповідальність за незаконне позбавлення або перешкоджання працівникові можливості працювати та отримувати кошти на проживання. Така відповідальність може наступати у разі: незаконної відмови від прийняття на роботу; переведення на іншу роботу з порушенням вимог законодавства; незаконне відсторонення від роботи; незаконне звільнення; несвоєчасне виконання рішень уповноважених органів, що призводить до втрати працівником заробітку або можливості працювати; неправильне формулювання причин звільнення, що може позбавити працівника отримувати виплати від Державної служби зайнятості; затримка видачі трудової книжки; перешкоджання працівникові влаштуватися на іншу роботу шляхом поширення про нього неправдивих та ганебних відомостей.

Позитивним слід назвати встановлення в проєкті ТК моральної відповідальності роботодавця перед працівником, при цьому встановивши, що моральна шкода визначається відповідно до цивільного законодавства. Однак, як вірно зазначається в літературі, «вчення про трудовий договір (контракт) не так розвинено, як про цивільний договір, проте це не означає, що трудові відносини потребують субсидіарного застосування цивільних норм. Договірне регулювання, що сформувалося у цивільному праві в основному для регулювання майнового обігу, не можна поширювати на трудові відносини, оскільки останні мають істотні особливості, пов'язані з людиною як носієм здібностей до праці»¹². Тому потребується детальне вивчення питань моральної відповідальності в трудовому праві, але внаслідок змістовності питання, воно не може бути вивчене в межах нашого дослідження, оскільки претендує на окреме наукове дослідження. Відзначимо лише, що в літературі зустрічаються пропозиції щодо передбачення в законодавчому порядку для посилення гарантій трудових прав правової норми, яка визначає нижню межу відшкодування моральної шкоди на рівні, наприклад, не менше десяти мінімальних заробітних плат. Вважаємо, що таку пропозицію слід детально вивчати і тим більше слід приділити увагу розміру такої нижньої межі, що має бути адекватною та обгрунтованою.

Підсумовуючи викладене, наголосимо на необхідності врахування тих змін, що відбуваються в суспільстві, при затвердженні нового ТК України, який повинен бути не оновленим в порівнянні із КЗпП 1971 року, а змістовно новим, таким, що буде в змозі забезпечити збалансування інтересів якісно нових суб'єктів трудових відносин, але який має зберегти позитивні надбання радянського трудового права, які не входять у протиріччя до нових економічних умов.

¹ *Цветков С. В.* Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы // Юрист. – 2001. – № 6. – С. 51.

² *Бойко М. Д.* Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Атика, 2006. – 312 с. – С. 207.

³ *Прилипка С. М., Ярошенко О. М.* Трудове право України: Підручник. – 2-ге видання, перероб і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с. – С. 548.

⁴ *Прилипка С. М.* До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору // Проблеми законності. Вип. 100. – Х.: Національна юридична академія України, 2009. – С. 156.

⁵ *Щербина В. І.* Трудове право України: Підручник / За заг. ред. В. С. Венедиктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с. – С. 314.

⁶ *Белинский Е. С.* Материальная ответственность рабочих и служащих. – Киев-Донецк.: Вища школа, 1984. – С. 76.

⁷ *Цветков С. В.* Вказана праця. – С. 51–52.

⁸ Кодифікація трудового законодавства України: Монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. – Харків: Вид-во «Фінн», 2009. – 432 с. – С. 349.

⁹ Там само. – С. 350.

¹⁰ Там само. – С. 351.

¹¹ *Кувшніченко О. В.* Матеріальна відповідальність працівників органів внутрішніх справ України. – Харків: Основа, 2002. – С. 138.

¹² *Шумило М. М.* Моральна відповідальність у трудовому договорі (контракті) // Розвиток української правової системи за роки незалежності: Тези доп. і наук. повідомл. міжнар. студ. наук. конф. за підсумками наук.-дослід. роботи 2004/2005 навч. року. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2005. – С. 113.

Резюме

У статті висвітлюється питання матеріальної відповідальності обох сторін трудових відносин у нових умовах, які диктує ринок. Наголошується на необхідності зміни підходів до покладення матеріальної відповідальності на працівника, оскільки існуючий зараз підхід не відповідає тим вимогам, що ставлять перед суб'єктами господарювання ринкові умови.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, трудовий договір, обмежена матеріальна відповідальність, трудові правовідносини, повна матеріальна відповідальність, пряма дійсна шкода.

Резюме

Статья посвящена вопросам материальной ответственности обеих сторон трудовых отношений в новых рыночных условиях, которые продиктованы рынком. Подчеркнута необходимость изменения подходов к возложению материальной ответственности на работника, поскольку существующий сегодня подход не соответствует требованиям, которые ставят перед субъектами хозяйствования рыночные условия.

Ключевые слова: материальная ответственность, трудовой договор, ограниченная материальная ответственность, трудовые правоотношения, полная материальная ответственность, прямые действительные убытки.

Summary

The article concerns the legal issues of the material responsibility of the parties of the labor agreement in the new economic reality. The author stresses the necessity to change the legal attitude to the background of the material responsibility of the parties of labor agreement in the point of new economic relations.

Key words: material responsibility, labor agreement, restriction of the material responsibility, labor relations, complete property accountability, direct actual harm.

Отримано 2.04.2012