

4. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
5. Закон України «Про авторське право та суміжні права» від 23 грудня 1993 р. № 3792-ХІІ в редакції Закону України від 11 липня 2001 р. № 2627-ІІ.

Коява І.Н., СНУ ім. В.І. Даля

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

Обоснована целесообразность изучения, обобщения и заимствования опыта зарубежных государств в регулировании трудовых правоотношений. Проведён анализ законодательного регулирования института материальной ответственности сторон трудовых отношений в трудовом праве Российской Федерации.

Expedience of study, generalization and borrowing of experience of the foreign states in adjusting of labour legal relationships is grounded. The analysis of the legislative adjusting of institute of property accountability of sides of labour relations is conducted in a labour law for Russian Federation.

Світова економіка сьогодні знаходиться в умовах кризи та зазнає кардинальних змін, що пов'язані з браком природних, матеріальних і людських ресурсів. У свою чергу це не може не позначатися на соціально-економічному рівні розвитку суспільства окремих держав. Такі негативні процеси як спад виробництва, падіння рівня життя населення, масове безробіття не можуть не відображатися на динаміці розвитку як національних економік, так і світової економічної системи в цілому. Всі ці процеси підштовхують законодавця до пристосування національних правових систем відповідно сучасним ринковим реаліям.

Одним з державних регуляторів таких процесів виступає трудове законодавство, яке покликане захистити як роботодавців, так і найману робочу силу від негативних наслідків. Як справедливо зазначає Ю.П. Орловський, одне із завдань трудового права полягає в тому, щоб забезпечити правові умови для узгодження інтересів працівника, роботодавця й держави. Якщо таке узгодження не відбувається, то можуть бути негативні наслідки. Якщо порушується баланс на користь працівників, то страждають інтереси бізнесу, його конкурентоспроможність падає; якщо ж баланс порушується на користь бізнесу, то з'являється соціальне невдоволення в працівників, може знижуватися їхня трудова активність. Тому дуже важливо, щоб баланс дотримувався [1].

Одне з центральних місць в регулюванні соціально-економічних процесів за допомогою трудового законодавства займає інститут матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Діюче в Україні трудове законодавство (навіть з урахуванням всіх змін і доповнень) вже не може ефективно регулювати економічні процеси, що набувають все більшу динамічність, і тому україн нарізла необхідність ухвалення нового законодавства у цій сфері. Саме тому при вивченні перспектив розвитку трудового права і законодавства в цілому і, зокрема, інституту матеріальної відповідальності необхідно, треба глибоко і всесторонньо аналізувати досвід дер-

жав як далекого, так і ближнього зарубіжжя. Слід зазначити, що Україна на сьогодні є єдиною державою серед республік пострадянського простору, в якому дотепер діє Кодекс Законів про працю 1971 року. В таких умовах вивчення і узагальнення світового досвіду в області трудового законодавства у сучасних умовах глобалізації економіки і правових систем, зростання міжнародної трудової міграції, стає необхідною умовою успішного і ефективного реформування вітчизняного трудового законодавства.

Інститут матеріальної відповідальності в трудовому праві завжди знаходився у центрі уваги таких теоретиків трудового права, як О.І. Процевський, Л.О. Сироватська, В.С. Венедиктов, Д.О. Карпенко, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін., що ще раз підтверджує актуальність наукового пошуку у цій сфері трудових відносин.

На наш погляд, дуже ефективним методом дослідження будь-якого правового інституту є порівняльно-правовий метод. В юридичній науці навіть з'явився новий напрямок – порівняльне трудове право, яке вивчає та зіставляє національні і регіональні системи трудового права, акумулює світовий досвід в області правового регулювання праці. Як зазначає І.Я.Кисильов, цей досвід – «необхідний та плідний компонент вивчення та вдосконалення національного трудового права, його більш глибокого розуміння, підвищення кваліфікації юристів, їх інтелектуального стимулювання» [2, с. 3].

Використовуючи порівняльно-правовий метод, зупинимось на аналізі досвіду сусідньої з Україною держави – Російської Федерації – в законодавчому регулюванні інституту матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Основним нормативно-правовим актом Російської Федерації в сфері регулювання праці та зайнятості є Трудовий кодекс РФ (ТК РФ) від 21 грудня 2001 року [3].

На нашу думку, оскільки матеріальна відповідальність в трудовому праві – це важлива складова правового статусу працівника і роботодавця, істотний елемент трудового договору, основний інститут трудового права, який є тим фундаментом, на якому будується трудове відношення між роботодавцем і працівником [4]. Саме норми про матеріальну відповідальність забезпечують дотримання дисципліни праці, профілактику неправомірної поведінки. При відшкодуванні збитку усуваються наслідки порушення майнових прав сторін, чим досягається і відновний ефект правового регулювання. Встановлення спеціальних процедур залучення до відповідальності працівника і правил відшкодування шкоди роботодавцем створює гарантії збереження майна роботодавця від псування, знищення, втрати і т.д., а заробітної платні – від незаконних утримань.

Багатоаспектність і значущість даного правового інституту підтверджуються в першу чергу структурою нового ТК РФ. У КЗпП РФФСР (як і в КЗпП України) норми про матеріальну відповідальність працівника були поміщені в розділі про гарантії, а положення, що стосуються відповідальності роботодавця, розкидані по різних статтях. ТК РФ об'єднав норми про матеріальну відповідальність в один розділ, виділивши главу про загальні положення і присвятивши окремі розділи особливостям відповідальності кожної із сторін. Виходячи з цього, принципове значення має встановлення взаємозв'язку між основними правами і обов'язками працівника і роботодавця при порушенні їх майнових інтересів.

Так, згідно ст.ст. 21 і 22 право працівника на відшкодування шкоди, заподіяної працівнику у зв'язку з виконанням їм трудових обов'язків, і компенсацію моральної шкоди в порядку, встановленому цивільним законодавством, гарантовано відповідним обов'язком роботодавця. У свою чергу, право роботодавця притягати до матеріальної відповідальності працівника ґрунтується на конкретних обов'язках працівника – дбайливо відноситися до майна роботодавця і інших працівників, негайно повідомляти про виникнення ситуацій, що представляють загрозу збереження цього майна.

Виходячи з вимог статті 232 ТК РФ обов'язок відшкодування заподіяного збитку розглядається як обопільний обов'язок учасників трудової угоди, який може бути конкретизований сторонами. Сторона трудового договору (працівник або роботодавець), що заподіяла збиток іншій стороні, відшкодовує цей збиток відповідно до Кодексу і інших федеральних законів. Трудовим договором або укладеними у письмовій формі угодами може конкретизуватися матеріальна відповідальність сторін цього договору.

Вважаємо, саме новий підхід законодавця до структури цього правового інституту, симетрія основних прав і обов'язків сторін втілює єдність загальних принципів відшкодування шкоди, заподіяного неналежним виконанням трудового договору, підвищує обопільну відповідальність його сторін за результати сумісної праці і створює основу для об'єднання зусиль працівника і роботодавця в цілях якісної і продуктивної роботи. З іншого боку, такий підхід дозволяє врахувати специфіку відносин роботодавця і працівника, де перший завжди залишається сильнішою стороною, а останній тому потребує особливого захисту.

Найбільш істотні новели матеріальної відповідальності роботодавця пов'язані з розширенням її підстав. Якщо згідно КЗпП РФСР матеріальна відповідальність роботодавця наступала лише на підставі конкретної норми (ст.ст. 99, 215), то ТК РФ встановлює обов'язок роботодавця відшкодувати неодержаний заробіток у всіх випадках незаконного позбавлення можливості трудитися, зокрема у випадках незаконного відсторонення працівника від роботи, його звільнення або переведення на іншу роботу, відмови роботодавця від виконання або невчасного виконання рішення органу з розгляду трудових суперечок або державного інспектора праці про поновлення працівника на колишній роботі [3, ст. 236].

Стаття 235 називає абсолютно нову підставу матеріальної відповідальності роботодавця – спричинення збитку майну працівника (а не особи). Вимоги про порядок його відшкодування також включають невідомі раніше діючому законодавству елементи. Це стосується умови про числення збитку за ринковими цінами, можливості його відшкодування в натурі за згодою працівника, регламентації досудових процедур дозволу питань про відшкодування збитку, заподіяного майну працівника. Відповідно до ч. 3 ст. 235 право на звернення в суд за його заявою, яка підлягає розгляду працедавцем в десятиденний термін, виникає у працівника при незгоді з рішенням роботодавця.

Крім того, включення в перелік підстав матеріальної відповідальності роботодавця порушення терміну виплати заробітної платні, оплати відпустки, виплат при звільненні і інших виплат – адекватна реакція

законодавця на масові порушення у цій сфері, особливо в умовах сьогодишньої світової економічної кризи [3, ст. 236]. При цьому законодавець передбачив раніше також невідому трудовому праву санкцію – сплату відсотків (грошової компенсації) від неоплачених в строк сум заробітної плати за кожен день затримки. Таке положення доцільно було б врахувати і при ухваленні Трудового кодексу України, тому що це підвищить рівень захисту та гарантованості майнових прав та інтересів працівників як сторони трудових відносин.

ТК РФ передбачив і зміни умов настання відповідальності роботодавця за спричинення моральної шкоди. Так, статтею 237 вельми широко обкреслене коло її підстав: це неправомірні дії або бездіяльність роботодавця. Передбачена можливість позасудового відшкодування шкоди – за угодою сторін. На жаль, в Кодексі не вказаний порядок оформлення цієї угоди: чи необхідна тут його письмова форма (заява працівника, наказ роботодавця), чи повинна така можливість обмовлятися наперед або угода полягає по конкретному факту спричинення шкоди. У відсутність цих регламентацій дана норма може виявитися недіючою, і вся маса питань щодо відшкодування моральної шкоди залишиться в компетенції судових органів. За правилами статті 237, в цій частині схожими з раніше чинним законодавством, у разі виникнення суперечки факт спричинення працівнику моральної шкоди і розміри його відшкодування визначаються судом незалежно від предмету відшкодуванню майнового збитку.

Заслужовують на увагу новели іншого виду матеріальної відповідальності – відповідальності працівника, які, на нашу думку, дозволяють вирішити чималий круг практичних проблем. Вельми важливим в зв'язку з цим є законодавче визначення прямого дійсного збитку, під яким розуміється реальне зменшення наявного майна роботодавця або погіршення стану вказаного майна (зокрема майна третіх осіб, що знаходяться у роботодавця, якщо роботодавець несе відповідальність за збереження цього майна), а також необхідність для роботодавця провести витрати або зайві виплати на придбання або відновлення майна [3, ст. 238]. При цьому працівник несе матеріальну відповідальність як за прямий дійсний збиток, безпосередньо заподіяний їм працедавцю, так і за збиток, що виник у роботодавця в результаті відшкодування їм збитку іншим особам. Таке положення додатково гарантує майнові права роботодавцю та третім особам, але такий підхід несе у собі певну загрозу інтересам працівника.

Крім того, Трудовий кодекс у значній мірі прояснює питання про відшкодування витрат, пов'язаних з навчанням працівника [3, ст. 249]. Працівник зобов'язаний відшкодувати витрати, понесені роботодавцем при направленні його на навчання за рахунок роботодавця, у разі звільнення без поважних причин до закінчення терміну, обумовленого договором або угодою про навчання працівника за рахунок коштів роботодавця. Вважаємо, що така норма буде сприяти підвищенню кваліфікації та професійного досвіду як молодих спеціалістів, так і працівників з певним досвідом роботи. Для України такий досвід буде дуже корисним й з точки зору запобігання плинності кадрів.

Уточнена правомочність роботодавця при визначенні меж матеріальної відповідальності працівника. Загальним правилом [3, ст. 241], як і

по КЗпП РРФСР (дане положення закріплене і в КЗпП України), залишається обмежена відповідальність працівника у розмірі його середньомісячного заробітку. При цьому в ст. 240 ТК РФ офіційно закріплено право роботодавця з урахуванням конкретних обставин, за яких нанесений збиток, повністю або частково відмовитися від його стягнення з винного працівника. Вважаємо, що таке положення відображає гуманізм трудового законодавства, оскільки іноді (наприклад, якщо працівник зіпсував дороге обладнання) стягнення за нанесений збиток може поставити працівника та його сім'ю в тяжке матеріальне становище.

Декілька видозмінений перелік випадків повної матеріальної відповідальності працівника. Зберігши формулювання про умисне спричинення збитку, законодавець підкреслив безумовність цієї підстави. Новими підставами стали: спричинення збитку в результаті адміністративної провини, якщо такий встановлений відповідним державним органом; розголошення відомостей, що становлять таємницю, що охороняється законом (службову, комерційну або іншу).

Змінився підхід роботодавця і до суб'єктів повної матеріальної відповідальності. Для працівників до 18 років введено обмеження по застосуванню матеріальної відповідальності. Вони несуть повну відповідальність лише за умисне спричинення збитку, за збиток, заподіяний в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, а також за збиток, заподіяний в результаті скоєння злочину або адміністративної провини.

Для керівників, заступників керівника, головних бухгалтерів введені додаткові правила, що посилюють їх відповідальність в цій частині. Трудовим договором з вказаними особами повна матеріальна відповідальність може бути встановлена, виходячи з їх посади [3, ст. 243]. При цьому потрібно вказати на деяку суперечність положення керівника організації. По-перше, немає ясності в питанні про те, чи необхідний договір про повну матеріальну відповідальність з керівником. По-друге, є складнощі щодо наслідків застосування статті 277 ТК РФ. Відповідно до цієї статті керівник організації несе повну матеріальну відповідальність за прямий дійсний збиток, заподіяний організації. Редакція вказаної норми може означати, що повна матеріальна відповідальність керівника виходить із закону, а значить, ця умова може не обговорюватися в трудовому договорі, але діяти. Це положення може створити умови для невизначеності у правовому регулюванні праці вказаних осіб та призвести до з'явлення правових колізій.

До мінусів ТК РФ треба, на наш погляд, віднести недостатньо чітко сформульований обов'язок роботодавця встановлювати розмір заподіяного збитку і причину його виникнення. З назви статті 247 повинно виходити, що цей обов'язок виникає у всіх випадках спричинення збитку. Тим часом в тексті статті є вказівка на ухвалення рішення про відшкодування збитку конкретними працівниками. Це примушує співвідносити вимоги даної статті з намірами роботодавця притягати до відповідальності конкретна особа. Враховуючи наявність у роботодавця права відмовитися від стягнення збитку з працівника при певних обставинах, виявляється деяка «непотрібність» для роботодавця проведення перевірки для встановлення розміру збитку і причин його виникнення. Проте, неясними залишаються наслідки її застосування. Зокрема, не ясно, чи

по кожному випадку виникнення збитку потрібно проводити перевірку або вона пов'язана тільки з працівниками. Не цілком ясно також, кого з працівників повинні стосуватися вимоги частини 3 статті 247 про те, що працівник і (або) його представник мають право знайомитися зі всіма матеріалами перевірки і оскаржити їх: тих, хто визнаний винним, або всіх, хто притягувався до перевірки.

Заслужують на увагу істотні новели російського трудового законодавства щодо порядку стягнення збитку. Так, у частині застосування обмеженої відповідальності правомочності роботодавця декілька розширені. Стаття 248 збільшує до місяця термін видання розпорядження про стягнення збитку, що не перевищує середньомісячного заробітку. Необхідність звернення в суд виникає у роботодавця тільки у випадках закінчення цього терміну, а також коли працівник не згоден на відшкодування збитку, який перевищує його середньомісячний заробіток. Таким чином, незгода працівника зі збитком не у всіх випадках породжує у роботодавця необхідність звернення в суд. Стягнення збитку у розмірі середнього заробітку стає безумовним правом роботодавця, при незгоді з порядком відшкодування збитку звертатися до суду повинен сам працівник.

Інше цікаве нововведення в порядку відшкодування збитків роботодавцю – можливість розстрочки платежу за згодою сторін. В цьому випадку працівник надає роботодавцю письмове зобов'язання про відшкодування збитку з вказівкою конкретних термінів платежів. У разі звільнення працівника, який дав письмове зобов'язання про добровільне відшкодування збитку, але відмовився відшкодувати вказаний збиток, непогашена заборгованість стягається в судовому порядку. Допускаються способи відшкодування збитку в натурі. З відома роботодавця працівник може передати йому рівноцінне майно або відновити пошкоджене. Ця норма сприяє захисту майнових прав та інтересів обох сторін трудового правовідношення.

Для створення науково обґрунтованої системи законодавства дуже правильно є, на наш погляд, класифікація видів матеріальної відповідальності за суб'єктами, яка впливає з аналізу норм Трудового кодексу. Так, залежно від кількісного складу суб'єктів, матеріальна відповідальність працівника може бути підрозділена на індивідуальну і колективну; залежно від об'єму владних повноважень – на відповідальність працівників з керівними функціями і без таких; залежно від рівня регламентованої її умов – на договірну і витікаючу із закону; залежно від способу усунення наслідків спричинення шкоди – на виражену в натуральній і грошовій формі; залежно від співвідношення волі сторін в її застосуванні – на ту, що настає в добровільному, дисциплінарному (за наказом роботодавця) і судовому порядку. На наш погляд, така класифікація буде цінною для науки і практики правозастосування та корисна для вдосконалення діючого українського законодавства.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження, можна ще раз зробити висновок про доцільність глибокого вивчення, узагальнення і використання при кардинальному реформуванні трудового законодавства України зарубіжного досвіду, уникаючи при цьому сліпого копіювання і враховуючи особливості національної економіки і правової системи.

Література:

1. Орловский Ю.П. Трудовое право не ответило на вызов экономического кризиса // <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1686>.
2. Кисилёв И.Я. Зарубежное трудовое право. – М.: НОРМА – ИНФРА М, 1998. – 263 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002 – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
4. Л.Н. Анисимов. Трудовой договор, трудовые отношения // <http://www.top-personal.ru/workinglaw.html?153>.

Лях Н.Л., ОНЮА

ОЦІНКА ДОКАЗІВ АДМІНІСТРАТИВНИМ СУДОМ ЗА ВНУТРІШНІМ ПЕРЕКОНАННЯМ

Статья посвящена вопросу доказывания в административном судопроизводстве, в частности осуществлению оценки доказательств административным судом. Отдельно рассмотрены внутренние и внешние факторы, воздействующие на внутренне убеждение судьи. Автором допускается возможность судебной ошибки при осуществлении административного судопроизводства.

Article devoted to the question of proof in administrative proceedings, including the appraisal of evidence by the Administrative Court. Separately considered internal and external factors affecting the internal conviction of Judge. The author admitted the implementation of administrative justice.

Постановка проблеми. Складність вчення про оцінку доказів викликала різні судження про сутність та місце оцінки в процесі судового доказування. Одні автори під оцінкою доказів розуміють «судження суду про достовірність доказу, його силу та значення для встановлення необхідних юридичних фактів» [3; 184], інші зводять оцінку доказів до результату судової діяльності, до судового акту [4; 8], треті характеризують її як розумову діяльність суду, яка заключається в тому, що він (суд), керуючись законом та правосвідомістю, розглядає кожен доказ окремо і всю сукупність доказів, визначаючи їх відносність, допустимість, достатність та достовірність для висновків у справі [5; 428], четверті включають в зміст оцінки доказів розумову діяльність та її результат, що знаходить їх відображення в процесуальних рішеннях [6; 6].

Автори зазначених поглядів або протиставляють розумову діяльність її результату (Д.М. Чечот, І.Л. Петрухін, І.М. Резніченко), або відмежовують розумову діяльність від її результату (Б.Т. Матюшин). З точки зору логіки мислення включає в себе судження, умовисновків та висновок нового судження. Останній є необхідним елементом мислення, а оцінку доказів не можна визначити тільки як висновок (судження), оскільки в такому випадку за рамками визначення залишається вся попередня відносно результату розумова діяльність. Критикуючи авторів за протиставлення розумової діяльності висновку, Б.Т. Матюшин водночас розриває розумову діяльність на оцінку доказів та її результат. «Оцінка доказів – це складне явище, яке включає в себе і саму розумову діяльність та її результат, який отримує відображення в процесуальних рішеннях». Тим самим автор виводить результат за межі розумової ді-