

KONSTANTINOV D.S. CONCEPT GROSS AND IT IS APART OF GROSS CONSEQUENCES IN PARTS 2 OF AN CLAUSE 43 CC OF UKRAINE

The concept gross and apart of gross consequences indicated in parts 2 of an clause 43 CC is reviewed their analysis is conducted on the basis of the references, Orders of a Plenum of the Supreme Court of Ukraine and operational Criminal code, the proposals on advancing the local law are brought in.

УДК 349.22

С.В. ВЕНЕДИКТОВ

Національний університет внутрішніх справ

**СЛУЖБОВО-ТРУДОВЕ ЗАОХОЧУВАЛЬНЕ
ПРАВОВІДНОШЕННЯ В СФЕРІ МАТЕРІАЛЬНОГО
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС**

Розглянуті особливості службово-трудового заохочувального правовідношення в сфері матеріального стимулювання професійної діяльності працівників ОВС.

Матеріальне стимулювання ефективної службово-трудової діяльності осіб рядового і начальницького складу органів системи Міністерства внутрішніх справ відбувається на основі правових норм в межах службово-трудового заохочувального правовідношення. Трудове право України регулює суспільні відносини, які виникають з приводу застосування здібностей людей до суспільно-корисної праці; це в повній мірі стосується і працівників органів внутрішніх справ. Відмітною особливістю цих службово-трудових відносин є те, що вони пов'язані саме з суспільним процесом праці. "Правове регулювання суспільно-трудових відносин слугує одним з виявлень об'єктивно існуючої можливості охопити взагалі повторювані з дня на день процеси праці і акти виробництва та регламентувати відповідність поведінки кожного працівника певним вимогам і умовам виробництва й трудового процесу. Головне місце поміж суспільних відносин, які безпосередньо регулюються нормами трудового права, займає трудове правовідношення" [1, с.26]. В межах трудового правовідношення виникають, розвиваються і припиняються службово-трудові заохочувальні правовідносини.

Правовідношення – це специфічний результат впливу норми права на фактичне суспільне відношення. "Це дає підстави зробити висновок, що правовідношення є формою здійснення права, а не форма права; воно є засобом регулювання суспільних відносин, а не їх регулятором, ним залишається норма права" [2, с.287]. Правові відносини мають волевий характер. "Усвідомлена поведінка людей – головне, що характеризує правовідношення. Реалізація права завжди передбачає свідому волю учасників правовідносин. Норми права регулюють лише такі людські відносини, які конкретизуються свідо-

містю і волею людей. Воля людини має підпорядковуватись волі державі і суспільства, вираженій в нормах права, реалізованій в правових відносинах. Значна частина правових відносин виникає, змінюється й припиняється за волею учасників цих відносин" [3, с.324]. Правовідносини – це зв'язок між людьми за допомогою суб'єктивних прав та юридичних обов'язків. "Це особлива форма зв'язку, зв'язок за допомогою прав і обов'язків, що закріплені в нормах об'єктивного права. Носій суб'єктивного права (тобто той, кому належить право) – правомочний, носій юридичного обов'язку – особа зобов'язана. У правовідношенні особі правомочній завжди протипоставлена особа зобов'язана, будь то інша людина, організація і державний орган або держава у цілому" [4, с.237]. Правовідношення виникає, припиняється або змінюється на підставі норм права у випадку виникнення передбачених нормою юридичних фактів. "Правовідносини виступають як спосіб реалізації норм права, або інакше: норми права втілюються в правовідносинах, відбувається їх індивідуалізація щодо суб'єктів та реальних ситуацій" [5, с.376]. Правовідносини характеризуються державою і охороняються в необхідних випадках її примусовою силою. "Держава створює необхідні економічні, соціальні та інші умови для повної реалізації правових норм. Якщо ж порушується міра свободи правомочних або зобов'язаних осіб, які вступили у правовідношення, держава застосовує примусові заходи до їх забезпечення" [6, с.308].

Службово-трудове заохочувальне правовідношення в сфері матеріального стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів, служб та підрозділів знаходиться в межах єдиного трудового правовідношення, переймає усі ознаки і

властивості останнього та співвідноситься з ним як ціле і частина. До найважливіших ознак трудового правовідношення, а відтак, і службово-трудового заохочувального правовідношення в сфері матеріального стимулювання осіб рядового та начальницького складу слід віднести наступне. Трудове правовідношення виникає на основі норм трудового права. "Трудові відносини містять у собі моменти об'єктивної і суб'єктивної волі. Об'єктивною вона виступає як воля держави, оскільки існування трудових прав, обов'язків і правовідносин забезпечується законодавчими актами про працю, що затверджуються державою. Основним для правильного розуміння правових відносин є те, що коли відсутня норма права, то відсутні й правовідносини. Норма права при її наявності виступає як модель правових відносин. Але сама вона не породжує правовідносин, оскільки будь-яка юридична норма є з попередженням загального характеру про належну поведінку. Прямого зв'язку з конкретним суб'єктом правових відносин норма не має. Для виникнення правовідносин необхідна подія або діяння, що передбачається нормою і має характер юридичного факту, з наявністю якого законодавець пов'язує виникнення правових відносин" [7, с.162].

Трудові правовідносини виникають з моменту, коли громадянин уклав з власником чи уповноваженим ним органом трудовий договір і приступив до виконання своєї трудової функції. Як наслідок воно виникає як акт волевиявлення його сторін. "Трудове правовідношення ґрунтується на вільному волевиявленні його сторін. Це один із найважливіших принципів трудового права. Тільки за взаємною згодою сторін такого правовідношення воно може виникнути, можна буде змінити його зміст чи припинити" [8, с.64].

Виокремлення цих ознак, особливостей, якостей, сторін правовідношення дозволяє визначити поняття останнього наступним чином: "Правовідношення – врегульований нормами права суспільний зв'язок правомочних і зобов'язаних осіб, гарантований та охоронюваний державою". Таке розуміння правовідносин дозволяє перейти до з'ясування суті трудових заохочуючих правовідносин в сфері матеріального стимулювання особового складу органів внутрішніх справ України.

Службово-трудове заохочувальне правовідношення в сфері матеріального стимулювання працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ має складну структуру, яка охоплює ряд складових елементів. В.І. Щербина включає у склад цих відносин: зміст (суб'єктивні трудові права і обов'язки), суб'єкти і об'єкт правовідношення [1, с.26]. На нашу думку, така точка зору потребує певного коректування. Структура правовідносин – це основні елементи правовідношення: суб'єкти та доцільний спосіб

зв'язку між ними на основі суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень та відповідальності з приводу соціального блага або забезпечення певних інтересів. Зміст правовідношення – суб'єктивні права, обов'язки, повноваження, відповідальність його суб'єктів [5, с.377-378]. Відтак, до змісту службово-трудового заохочувального правовідношення в сфері матеріального стимулювання особового складу органів системи Міністерства внутрішніх справ України слід включати: суб'єктів даного різновиду правовідносин, їх права, обов'язки та відповідальність і об'єкти правовідношення.

Суб'єкти правовідношення – це суб'єкти права, які використовують свою праводієздатність. Використання праводієздатності дозволяє суб'єкту права стати учасником певного правовідношення [9, с.62]. Суб'єктами трудового правовідношення є особи (фізичні чи юридичні), які на підставі норм трудового права можуть бути носіями суб'єктивних трудових прав і обов'язків [1, с.26]. Суб'єктами службово-трудового заохочувального правовідношення в сфері матеріального стимулювання персоналу органів внутрішніх справ є суб'єкти складного, єдиного комплексного службово-трудового правовідношення, що утворюються між підрозділами органів внутрішніх справ у особі відповідних начальників працівниками цих органів, служб та підрозділів. Наприклад, ст.3 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України до осіб, які мають право на матеріальне заохочення осіб рядового і начальницького складу, відносить начальників, тобто "осіб молодшого, середнього, старшого або вищого начальницького складу органів внутрішніх справ, які мають право застосовувати заохочення та дисциплінарні стягнення або порушувати клопотання про це перед старшим прямим начальником". Начальники застосовують заохочення в межах прав, наданих їм Міністром внутрішніх справ України. Начальник, який не наділений правами застосування заохочень, має право внести подання чи порушити клопотання про заохочення підлеглого перед старшим прямим начальником" [10]. Пересічному громадянину чи будь-якому працівнику органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, спеціально не підготовленому для тлумачення заплутаних правових приписів, важко розібратись, хто ж насправді має право на матеріальне заохочення осіб рядового і начальницького складу. Практика свідчить про те, що матеріально і морально заохочують персонал Міністр внутрішніх справ та посадові особи, які мають право приймати та звільнювати працівників. Просто і чітко. Вбачається, це і повинно бути закріплено у розділі третьому "Заохочення" Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України. Відповідна стаття має мати назву "Суб'єкти службово-трудового заохочувального правовідношення".

Реалізація службово-трудоного заохочувального правовідношення в сфері матеріального стимулювання працівників органів внутрішніх справ відбувається шляхом здійснення й виконання суб'єктами цих відносин своїх суб'єктивних прав і обов'язків. Суб'єктивне право визначається в правовій науці як гарантований законом вид і міра можливої або дозволеної поведінки особи. А юридичний обов'язок – як вид і міра повинної або потрібної поведінки. В основі суб'єктивного права знаходиться юридично забезпечена можливість, а в основі обов'язку – юридично закріплена необхідність [11, с.525]. В.І. Прокопенко пише: “Зі встановленням трудових правовідносин кожна з сторін набуває певні суб'єктивні права і несе відповідні обов'язки. Суб'єктивні трудові права працюючих за наймом становлять собою реалізацію і конкретизацію основних прав, що визначені Конституцією України і конкретизовані в інших законодавчих актах про працю. Трудове законодавство чітко не окреслює меж дозволеної поведінки працівників при реалізації суб'єктивних прав. Важливо, щоб працівник не зловживав своїми правами і не вступав у протиріччя із законом і нормами моралі. Суб'єктивними правами і обов'язками володіє кожний працівник як учасник трудових правовідносин [7, с.174-175].

Суб'єкти службово-трудоного заохочувального правовідношення в сфері матеріального стимулювання працівників органів внутрішніх справ пов'язані між собою осередком об'єкта. З філософської точки зору під об'єктом розуміється те, що протистоїть суб'єкту, на що спрямована пізнавальна або інша діяльність людини. Об'єктом правового відношення виступає те, на що спрямовані суб'єктивні права та юридичні обов'язки його учасників, іншими словами, те, заради чого виникає само правовідношення.

Суб'єктивне право відкриває перед суб'єктом можливість чимось володіти, користуватися, розпоряджатися, вести себе певним чином, претендувати на дії інших. Все це підпадає під поняття об'єкта [11, с.528-529]. “Об'єкти правовідносин – матеріальні і нематеріальні блага, з приводу яких суб'єкти вступають в правовідносини, здійснюють свої суб'єктивні права та суб'єктивні юридичні обов'язки” [5, с.396]. Об'єктом досліджуваного різновиду правовідносин є будь-які блага, пільги чи переваги, які дозволяють працівнику органів системи Міністерства внутрішніх справ задовольнити той або інший інтерес в сфері матеріального забезпечення. Відповідно до ст.110 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [10] такими є: грошова винагорода; цінний подарунок; дострокове присвоєння чергового спеціального звання або присвоєння спеціального звання, вищого на один ступень від звання, передбаченого займаною штат-

ною посадою (мається на увазі надбавка до грошового забезпечення за звання); премія; нагородження іменною зброєю.

Як на нашу думку, за сучасних умов цей перелік об'єктів службово-трудоного заохочувального правовідношення в сфері матеріального стимулювання особового складу має бути розширеним за рахунок нормативно-визначених спеціальних соціально-побутових пільг та переваг для осіб рядового та начальницького складу, що досягли високих показників в процесі виконання своїх посадових обов'язків. Удосконалення має відбуватись наступним чином. Назву статті слід змінити на “Види заохочень”. У першій частині статті зазначити, що заохочення бувають матеріального, морального або змішаного характеру. У другій частині статті визначити і перелічити заходи матеріального заохочення; відповідно, у третій – поняття і заходи морального заохочення; у четвертій – поняття і заходи заохочення змішаного характеру. З цієї статті вилучити в окрему статтю підстави заохочень, тому остання має мати назву “Підстави заохочень”. В статті слід позначити усі підстави виникнення службово-трудоного заохочувального правовідношення і визначити для кожного з них змістовне навантаження.

На наш погляд, таке вдосконалення відомчого нормативного забезпечення надасть більших стимулів в підвищенні ефективної діяльності працівників органів внутрішніх справ в сучасних умовах розвитку держави та суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шербина В. Трудовое поощрительное правоотношение // Бизнес-информ. –1997. -№ 14. –С.26-29.
2. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник. –М.: Юрист, 1998. – 416 с.
3. Теория государства и права: Учебник для вузов /Под ред. М.М. Рассолова, В.О Лугина, Б.С. Эбзеева. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2001. – 640 с.
4. Теория права и государства: Учебник /Под ред. В.В. Лазарева. –М.: Право и закон, 2001. – 424 с.
5. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. –Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. –704 с.
6. Хропанюк В.Н. Теория государства и права /Под ред. В.Г. Стрекозова, 2000. –353 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Консум, 1998. – 480 с.
8. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. –1998. -№ 3. –С.64-69.
9. Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.В. Лазарева. –М.: Право и Закон, 1996. –576 с.

10. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ // Відомості Верховної Ради України. –1991. - № 7.

11. Теория государства и права: Курс лекций

/Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. –М.: Юрист, 2001. –776 с.

Надійшла до редколегії 25.07.2002

ВЕНЕДИКТОВ С.В. СЛУЖЕБНО-ТРУДОВОЕ ПООЩРИТЕЛЬНОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ В СФЕРЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОВД

Рассмотрены особенности служебно-трудового поощрительного правоотношения в сфере материального стимулирования профессиональной деятельности работников органов внутренних дел.

VENEDIKTOV S.V. SERVICE AND LABOR INCENTIVE LEGAL RELATIONS IN THE FIELD OF MATERIAL URGING OF THE EMPLOYEES LAW-ENFORCEMENT ORGANS

The features of service and labor incentive legal relation are reviewed in the field of material urging of professional work of law-enforcement organs employees.

УДК 349.2

О.М. КОРОТКА

Національний університет внутрішніх справ

ПІДСТАВА І УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ

Розглянуто проблеми з'ясування підстав та умов матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин у зв'язку з наявним майновим правопорушенням.

Підставою виникнення матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення однією з сторін трудового договору чи контракту своїх обов'язків, внаслідок якого було заподіяно шкоду іншій стороні. Однак, у сучасній науковій літературі цей висновок сприймають не усі автори. "Підставою матеріальної відповідальності є наявність шкоди, завданої підприємству. Умовами настання матеріальної відповідальності виступають: протиправність поведінки працівника; причинний зв'язок між вказаною поведінкою і заподіяною шкодою; вина працівника у заподіяній шкоді", - зазначає П.Д. Пилипенко [1, с.126]. Підставою матеріальної відповідальності, вважають О.С. Пашков та О.В. Смирнов, слід вважати дійсну шкоду, а умови - такі елементи правопорушення, пов'язаного із заподіянням шкоди підприємству, установі, організації, як вина, протиправність діяння і причинний зв'язок між протиправною поведінкою та її наслідками [2, с.323]. "Підставою настання матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання чи неналежне виконання покладених на працівника обов'язків, внаслідок чого і була заподіяна матеріальна шкода", - підкреслюють Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков і С.Н. Прилипко [3, с.232]. І.А. Тищенко доводить: "Для покладення на працівника матеріальної відповідальності необхідною є наявність:

- а) дійсної (позитивної) шкоди;
- б) шкоди, заподіяної протиправною поведінкою

працівника;

в) причинного зв'язку між шкодою та протиправною поведінкою працівника;

г) вини працівника у заподіяній майновій шкоді" [4, с.199-200].

Л.А. Сироватська робить висновок: "Підставою виникнення матеріальної відповідальності працівників є майнове правопорушення, що відрізняється від інших дисциплінарних проступків насамперед своїм об'єктом" [5, с.99]. Тобто, "...за трудовим правом відшкодуванню підлягає лише пряма дійсна шкода, під якою, зокрема, необхідно розуміти: витрату, погіршення або знищення цінності майна; необхідність для роботодавця здійснити витрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Наявність такої шкоди є підставою для постановки питання про матеріальну відповідальність працівника" [6, с.331]. В.І. Прокопенко позначає: "На відміну від цивільного права, що також визначає умови майнової відповідальності, трудове право виділяє з цих умов підставу матеріальної відповідальності - пряму дійсну шкоду. Лише тільки за наявності цієї підстави - шкоди - можна ставити питання про те, чи може працівник бути притягнутий до відповідальності, чи є умови цієї відповідальності" [7, с.422].

Наступну позицію займають Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна: "Підставою виникнення матеріальної від-