

Ключевые слова: органы внутренних дел, полиграф, конкурс, перевод, перемещение, увольнение, очищение власти.

MELNYK K. Y. CURRENT PROBLEMS OF SERVICE WITHIN LAW ENFORCEMENT AGENCIES

The problems of service within law enforcement agencies based on the present conditions of country's development are studied. The need to improve the quality of internal affairs personnel is outlined. It is grounded that this issue should be dealt at the selection stage checking candidates on their professionalism, loyalty, reliability, honesty and tolerance. It is suggested in the course of such verification, to apply the candidate's data on a polygraph. This measure will allow the head of internal affairs unit to obtain information about the behaviour and character of the candidate; to identify problems at the previous job, to check moral character of the candidate, the truth of the submitted information, etc. Aiming at improving the recruitment process to the police force the author offers to introduce a competitive selection procedure that will allow to find the best candidates according to their professional characters.

The problem of unjustifiable differentiation of legal regulation of certain aspects of service by privates and officers within internal affairs agencies is researched. It is proposed to set a limit of six months probation for privates and officers within internal affairs agencies as it is provided by the general labour legislation. It is also suggested to bring norms regulating the process of movements and transfers within the Regulation on Service by privates and officers within internal affairs agencies approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of the Ukrainian SSR dated from July 29, 1991 № 114 to the requirements of the general labour legislation.

The provisions of the Law of Ukraine «On Lustration» dated from September 16, 2014 № 1682-VII concerning dismissal of persons serving within internal affairs agencies and holding certain positions at the appropriate time are studied. The necessity of consolidation of appropriate ground for dismissal within the Regulation on Service by privates and officers within internal affairs agencies is grounded.

Keywords: law enforcement agencies, polygraph, competition, transfer, movement, dismissal, lustration.

УДК 349:233

Ю. В. ТРОФИМОВСЬКА,

*здобувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ДО ПИТАННЯ ПРО ПІДСТАВУ ТА УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Теоретично досліджено підставу та умови матеріальної відповідальності роботодавця, їх правове регулювання. Шляхом порівняльного аналізу підстави та умов матеріальної відповідальності працівника і роботодавця виокремлено види останніх. Внесено пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства з означених питань.

Ключові слова: матеріальна відповідальність роботодавця, матеріальна відповідальність працівника, підстави та умови матеріальної відповідальності.

Трудове законодавство України є доволі гуманним та соціальним, через що роботодавці досить часто не дотримуються його та порушують норми чинного трудового права. Актуальною та практично значущою в сучасних умовах є проблема відшкодування роботодавцем матеріальної шкоди, заподіяної працівникові шляхом порушення його трудових прав як під час виконання ним своїх трудових обов'язків, гарантованих Конституцією України, так, в окремих випадках, і поза межами робочого часу.

Актуальність зазначених питань підсилюється необхідністю створення конкретних науково обґрунтованих пропозицій щодо законодавчого врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця у новому Трудовому кодексі України.

Питанням матеріальної відповідальності роботодавця у трудовому праві України за останні десятиліття були присвячені окремі праці таких вітчизняних учених, як В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, С. С. Лукаш, С. М. Прилипка,

Н. М. Хуторян, І. І. Шамшина, В. І. Щербина та інших. Проте питання про підставу та умови матеріальної відповідальності роботодавця потребує додаткової уваги, оскільки в науковій літературі аналізувалось фрагментарно і донині є дискусійним.

Метою цієї статті є теоретичний аналіз правового регулювання підстави та умов матеріальної відповідальності роботодавця за чинним законодавством України та проектом Трудового кодексу України і внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

Цілком правомірно, що процес реформування трудового законодавства, в тому числі і норм, що регулюють матеріальну відповідальність, потребує не вдосконалення чи уточнення їх окремих положень, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання питань матеріальної відповідальності, що зумовлено становленням та розвитком ринкових відносин у складній економічній ситуації нашої держави, в тому числі й у сфері праці.

Без чіткого врегулювання юридичної відповідальності роботодавця як суб'єкта трудового права неможливо очікувати сумлінного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків. Особливого значення в умовах відтворення та розвитку ринкових інституцій набуває відповідальність роботодавця безпосередньо перед працівником як стороною трудових правовідносин. Слід наголосити, що, за переконанням П. Р. Стависького, концентрація всіх норм, що регулюють матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником у трудовому законодавстві, гарантуватиме докладну, конкретну і повну регламентацію всіх можливих випадків заподіяння шкоди у трудових правовідносинах [1, с. 60].

Цілком погоджуємося з цією точкою зору, більш того, вважаємо, що концентрація норм має відбуватися не лише в площині трудового права, а й на рівні кодифікованого законодавства, що значно полегшить застосування правових норм з означеної проблематики, оскільки на сьогодні норми розпорошені не лише по різних нормативно-правових актах трудового права, а й по різних галузях.

Найбільш актуальною та складною проблемою протиправних юридичних фактів трудового права є підстави та умови залучення роботодавця до матеріальної відповідальності. Так, професор С. М. Прилипко та професор О. М. Ярошенко справедливо вказують, що чинне законодавство про працю не визначає підстав та умов настання матеріальної відповідальності роботодавця [2].

Аналогічна ситуація спостерігається і в трудовому законодавстві Російської Федерації. Трудовий кодекс РФ передбачає лише чотири підстави відшкодування роботодавцем заподіяної шкоди працівникові, а саме: а) незаконне позбавлення можливості працювати; б) заподіяння шкоди майну; в) затримка виплати заробітної плати; г) заподіяння моральної шкоди.

Законодавство про працю має закріпити підстави, умови і конкретні випадки матеріальної відповідальності роботодавців. Проте чинний Кодекс законів про працю України 1971 р. [3] визначив тільки підстави та умови матеріальної відповідальності працівника і не містить відповідних положень, окрім несистематизованого переліку випадків покладення на роботодавця матеріальної відповідальності. Так, проаналізувавши різні глави Кодексу законів про працю України, зокрема ст. 117, 235, 236, ми бачимо, що в них передбачено обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, завдану затримкою при звільненні, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причин звільнення у трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника. А ст. 237-1 Кодексу законів про працю України закріплює матеріальну відповідальність не роботодавця і не власника, а вже службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника. Норми про матеріальну відповідальність працівника містяться у главі IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» і закріплюють підстави та умови притягнення останніх до матеріальної відповідальності.

Сучасне законодавство передбачає тільки матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником за умови наявності заподіяної працівникові майнової чи, в окремих випадках, моральної шкоди. При цьому відшкодування працівникові моральної шкоди у чинному законодавстві містить численні правові прогалини та колізії. До того ж, як справедливо зазначає професор В. І. Щербина, у чинному трудовому законодавстві України відсутнє чітке формулювання підстав матеріальної відповідальності роботодавця [4].

Враховуючи, що природа матеріальної відповідальності працівника і роботодавця єдина, ми проаналізуємо чинні норми як загальну характеристику вказаних категорій.

Єдиною підставою для реалізації юридичної відповідальності є правопорушення, що реалізується в рамках певного правовідношення. Ряд учених Радянського Союзу вважають, що юридична відповідальність виникає в рамках окремого охоронного правовідношення [5; 6].

Загальновідомою є позиція, що підставою як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності у трудовому праві є дисциплінарний проступок. Цілком логічною бачиться позиція сучасних дослідників і дослідників минулого століття, які вважають, що дисциплінарний проступок і дисциплінарна відповідальність носять односторонній характер, оскільки їх суб'єктом є працівник. У той час правопорушення з боку роботодавця не перебуває в полі дисциплінарної відповідальності та виявляється у невиконанні чи неналежному виконанні останнім своїх обов'язків відповідно до трудового законодавства України, внаслідок чого може бути спричинена шкода майну або майновим інтересам працівника.

Необхідно розмежовувати загальне поняття трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності у трудовому праві та різновиди правопорушень сторін трудового правовідношення. На думку Н. М. Хуторян, трудове правопорушення з боку роботодавця є підставою матеріальної відповідальності роботодавця і полягає у протиправному, винному невиконанні або неналежному виконанні роботодавцем обов'язку з управління працею, в результаті чого заподіяно майнову чи немайнову шкоду працівникові [7].

За переконанням М. І. Іншина та В. І. Щербини, підставою матеріальної відповідальності роботодавця є трудове матеріальне правопорушення, яке доцільно розглядати як різновид юридичних фактів трудового права, самостійність якого потребує доведення [8, с. 161–162]. Схожої думки дотримується і Ю. В. Пожаров, який вважає, що матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодовує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру [9, с. 137–138].

У сучасних умовах нестабільності ринкових відносин проблема правового врегулювання майнової відповідальності роботодавця перед працівником загострюється і набуває своєї актуальності. За своєю суттю майнова відповідальність роботодавця виходить за межі його власне матеріальної відповідальності, неодмінною підставою настання якої є факт наявності матеріальної шкоди у працівника. Цілком справедливо, що матеріальна відповідальність

роботодавця може виступати складовою його майнової відповідальності. Окремі науковці вважають, що саме такий правовий підхід стимулюватиме роботодавця до сумлінного виконання своїх обов'язків [10–12].

Погоджуємося і цілком підтримуємо запропоновані шляхи вирішення означеної проблематики, які включають такі варіанти майнової відповідальності роботодавця перед працівником: а) створення та закріплення у нормативному порядку умов, за яких порушення трудових прав працівника з боку роботодавця стануть для нього економічно не вигідними; б) одним із видів додаткової відповідальності роботодавця може стати вилучення юрисдикційними органами прибутку, одержаного роботодавцем у зв'язку з порушенням трудових прав працівників, і розподіл цього прибутку між постраждалими працівниками; в) позбавлення юрисдикційними органами на 50 % заробітної плати керівника підприємства (який реалізує функції роботодавця) на користь працівників на час погашення заборгованості із заробітної плати [11].

Вважаємо цікавою точку зору, яку висловлює І. І. Шамшина, що в умовах ринкових відносин відповідальність роботодавця перед працівником є за своєю суттю приватноправовою, а тому має носити компенсаційний характер. Каральна спрямованість відповідальності роботодавця повинна зберігатися у публічно-правових відносинах. У свою чергу, адміністративна й кримінальна відповідальність роботодавця за своєю природою, без сумніву, має каральний характер, і це є цілком виправдано. Однак якщо роботодавець не виконує свої обов'язки і внаслідок цього порушуються трудові права працівника, цілком справедливим і логічним буде настання відповідальності роботодавця перед працівником, яка в майновій формі компенсуватиме вчинене порушення. При цьому автор підкреслює, що в умовах ринкових відносин майнова форма відповідальності роботодавця перед працівником за порушення трудових прав останнього буде виконувати одночасно і компенсаційну і каральну функції [13, с. 37–38]. Видається, що відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівника повинна не лише носити компенсаційний характер, а для більшої ефективності виконувати ще й каральну функцію, що буде запорукою виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, який вважається економічно сильнішою зі сторін трудових правовідносин.

На нашу думку, доцільно було б закріпити в Кодексі норму про те, що трудова майнова відповідальність роботодавця перед працівником повинна мати місце не лише у випадку спричинення матеріальної шкоди працівнику під час виконання ним своїх трудових обов'язків, а має бути передбачена й у випадку будь-яких порушень трудових прав працівника. Лише у тому випадку, коли відповідальність роботодавця перед працівником буде носити майновий характер та поєднувати виконання основних функцій, вона в достатній мірі матиме цілісний справедливий характер і відповідатиме сучасним реаліям ринкових відносин, виступатиме ефективним важелем правомірної поведінки роботодавця, забезпечуватиме дотримання чинного законодавства.

Досліджуючи теоретичну проблему правового регулювання підстави матеріальної відповідальності роботодавця, вважаємо за необхідне стисло розглянути й умови притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, оскільки в чинному законодавстві закріплені лише умови матеріальної відповідальності працівників.

Науковці-сучасники підтримують висновок радянського вченого П. Р. Стависького, який окреслив коло елементів правопорушення або умов матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: а) майнова шкода; б) порушення обов'язку в трудових правовідносинах; в) причинний зв'язок між порушенням обов'язку та спричиненою майновою шкодою; г) вина [1; 8].

Проте питання щодо окремих елементів правопорушення досі є спірними і законодавчо не закріпленими. Так, наприклад, якщо говорити про майнову шкоду, спричинену працівникові, то доцільно, враховуючи конституційну ідею про людину як найвищу соціальну цінність виробництва, новітні законодавчі акти, які пронизані соціальним характером трудового права, розширити поняття шкоди, що заподіюється роботодавцем, а не обмежуватися рамками поняття «пряма дійсна» шкода, яке

застосовується стосовно працівника і є набагато вужчим. Прибічниками цієї позиції є науковці, які підтримують важливу роль, поряд із відновлювальною, ще й каральною, наявність якої є досить вагомою в матеріальній відповідальності трудового права. У протилежному випадку втрачається сенс матеріальної відповідальності роботодавця, бо вона перетворюється на звичайні компенсаційні виплати [8, с. 179].

Якщо говорити про вину як одну з невід'ємних умов матеріальної відповідальності роботодавця, то існує проблема щодо характеристики останньої. Вважаємо за доцільне приєднатися до думки, яку висловлювали свого часу радянські теоретики [1]. Винними діями пропонується вважати винні дії органу управління підприємства або будь-кого з його працівників під час виконання ними своїх трудових чи службових обов'язків. Також особливо важливо, що в разі притягнення до відповідальності роботодавця практично не проводиться диференціація за формами вини.

Враховуючи вищевикладене, можемо зробити **висновок**, що матеріальна відповідальність роботодавця в складних сучасних умовах становлення та розвитку економічних відносин потребує нового концептуального підходу до свого вивчення та законодавчого закріплення. У проекті Трудового кодексу України від 27.08.2013 № 2902 передбачена ст. 412 «Підстава та умова відповідальності роботодавця», однак означена норма як не визначає чіткого переліку умов матеріальної відповідальності роботодавця, так і не розкриває поняття підстави останньої [14]. Особливої актуальності ця проблема набуває у зв'язку з прийняттям нового Трудового кодексу України, в якому доцільно врахувати недоліки старого законодавства і закордонну практику у сфері праці та присвятити інституту матеріальної відповідальності не лише окрему книгу «Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин», а й детально закріпити як загальні положення, так і матеріальну відповідальність працівника та матеріальну відповідальність роботодавця.

Список використаних джерел

1. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – Киев ; Одесса : «Вища школа», 1982. – 184 с.
2. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с.
3. Кодекс законів про працю України : закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Щербина В. І. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. І. Щербина // Підприємство, господарство і право. – 2007. – № 4. – С. 53–56.
5. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1955. – 176 с.

6. Алексеев С. С. Проблемы теории права : [учебник] : в 2 т. / С. С. Алексеев. – Т. 1. – Свердловск : Свердл. юрид. ин-т, 1972. – 396 с.
7. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Хуторян Наталія Миколаївна. – Харків, 2002. – 388 с.
8. Юридична відповідальність: проблеми виключення та звільнення : монографія / [Н. М. Оніщенко, А. Е. Шевченко, О. В. Скрипнюк та ін.] ; відп. ред. Ю. В. Баулін. – Донецьк : Кальміус, 2013. – 424 с.
9. Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах [Електронний ресурс] / Ю. В. Пожаров // Актуальні проблеми держави і права. – Вип. 52. – 2010. – С. 137–142. – Режим доступу: <http://apdp.in.ua/v52/23.pdf>.
10. Миронов В. И. История трудового права: теория и практика / В. И. Миронов // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 55–61.
11. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. – Луганськ : Література, 2004. – 352 с.
12. Шамшина І. І. Місце та зміст юридичної відповідальності у структурі правового статусу роботодавця [Електронний ресурс] / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми держави і права. – Вип. 57. – 2011. – С. 163–169. – Режим доступу: <http://apdp.in.ua/v57/22.pdf>.
13. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – № 26. – 2013. – С. 33–40.
14. Проект (доопрацьований) Трудового кодексу України : реєстр. № 2902 від 27 серп. 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746&pf35401=272086>.

Надійшла до редколегії 08.10.2014

ТРОФИМОВСКАЯ Ю. В. К ВОПРОСУ ОБ ОСНОВАНИИ И УСЛОВИЯХ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Теоретически исследованы основание и условия материальной ответственности работодателя, их правовое регулирование. Путём сравнительного анализа основания и условий материальной ответственности работника и работодателя выделены виды последних. Внесены предложения по усовершенствованию действующего законодательства по указанным вопросам.

Ключевые слова: *материальная ответственность работодателя, материальная ответственность работника, основания и условия материальной ответственности.*

TROFYMOVSKA J. V. ON THE PROBLEM OF THE BASIS AND CONDITIONS OF LIABILITY OF THE EMPLOYER

The article is devoted to the theoretical study of the grounds and conditions of liability of the employer, and their regulation. Through a comparative analysis of the reasons and conditions of liability of the employee and employer their types are singled out. The author puts forward proposals for improving the current legislation on the aforementioned issues.

The author reviews the national legislation on liability of the employer. The article considers an offence as the basis for the implementation of legal liability. A labor property offence is analyzed as the basis of liability. Compensatory and punitive nature of the employer's liability to the employee is considered. The author examines in a more compressed form the conditions which bring an employer to financial responsibility as they are not regulated in labor legislation in detail but are dispersed in various legal acts. The author puts forward the following conditions of bringing to liability the parties in labor relationship: a) property damage; b) breach of duty in labor relations; c) a causal link between the breach of duty and property damage caused; d) guilt.

The author suggests ways to solve this problem by creating a new rule and through detailed consolidation of the basis and conditions for bringing the employer to liability both for the damage caused to an employee at work and for violation of his labor rights.

Keywords: *liability of the employer, employee liability, grounds and terms for liability attraction.*