

До уваги читачів журналу
і широкого загалу

Вийшли друком:

«Правові аспекти приватизації в Україні»

у 2-х томах.

Том 1

«Збірник законодавства з питань приватизації»

Збірник містить Закони України, Постанови Верховної Ради, Декрети та Постанови Кабінету Міністрів, Укази Президента України, нормативні акти Фонду державного майна та інших міністерств та відомств України з питань приватизації.

Том 2

«Практичний посібник з питань приватизації»

Практичні методи і методології проведення приватизації

ТІ
з п

ІВ

так
ств

зації, а
товари-

Довідки за тел.: (044) 225-20-17

ПРАВО України

Видається щомісячно.
Журнал засновано в 1922 р. Київ.

5'96

код екземпляра 495268



З М І С Т

Правові проблеми приватизації в Україні	3
До розроблення проекту Конституції України	
СТЕФАНЮК В. Незалежний суд — гарант прав людини і громадянина	16
Думка вченого щодо проекту Конституції (інтерв'ю з І. Пахомовим)	18
Право і економіка	
Публічно-правові та приватно-правові засади регулювання підприємництва	21
ПАСТУХОВ В. Правові проблеми ринку праці в Україні	30
ГОЛЕМБО Л. Підстави виникнення зобов'язань за поставкою: план чи самостійна ініціатива	34
Судова практика	
БОРОДІН М., МИРОШНИЧЕНКО Є. Особливості допиту підсудного в судовому засіданні	38
Прокурорсько-слідча практика	
РУДЕНКО М. Методика прокурорського нагляду за додержанням законів про охорону підземних вод	40
РУДЕЙЧУК В. Про прокурорську владу, місце і роль прокуратури в правовій державі	43
КЛОЧКОВ В. Удосконалювати інститут судового контролю за законністю та обгрунтованістю обрання запобіжного заходу — ув'язнення	44
Захист прав людини	
ГАЛУШКО Ю. Важливий інститут захисту прав громадян	46
ЯНОВСЬКА О. Система гарантій адвокатської діяльності — крок до громадянського суспільства	48
В Інституті законодавства Верховної Ради України	
ОПРИШКО В. Законотворчому процесу — наукове забезпечення	52
ОМЕЛЬЧЕНКО А. Презентація першого тому багатотомного офіційного збірника "Закони України"	57
Пропозиції до законодавства	
ЗЕЛІНСЬКИЙ А. Про відповідальність за рецидив у новому кримінальному законодавстві	60
БАРУ М. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин?	63
Дискусії та обговорення	
БЛАГОЙ С. Про методи захисту прав інвесторів	65
МАКАШОВ Л. Щодо заходів правового впливу на осіб, які здійснюють несанкціоновану "самоперебудову" житла	68
Думка читача	
ЗАРЖИЦЬКИЙ О., МИРГОРОДСЬКИЙ Д. Юрист ставить проблему: тимчасове заступництво по роботі — вирішення питання на практиці	70
НЕВАЛІННИЙ М. Як коригувати несвоєчасно виплачені суми відшкодування шкоди?	72
На міжнародно-правові теми	
КРОХМАЛЬ В. Про юридичну дійсність міжнародних договорів	74
З практики Верховного Суду України	
Нове законодавство	81
Правове життя	
КОССАК В. Проблеми кодифікаційного процесу в Україні	94

фікації видів людської діяльності, проте жодна з них не включає таку її різновидність, як злочинну. Але ж остання завжди існувала і продовжує існувати в двох її іпостасях: як порушення правил ведення звичайних видів діяльності (спілкування, праці, гри, творчості тощо) і як споконвічно злочинна, така, що суперечить основам життя будь-якого суспільства. У всі часи люди не тільки будували житло і храми, а й із задоволенням їх руйнували. А щодо взаємного знищення, то Homo sapiens — істота у тваринному світі виняткова. Виходячи із запропонованого вище визначення діяльності, можна стверджувати, що злочинна діяльність здійснюється шляхом умисних передбачених кримінальним законом дій, тією чи іншою мірою пов'язаних між собою спонуканнями даного суб'єкта. Кожна дія є елементом злочинної діяльності і має мету, досягнення якої наближає суб'єкта до задоволення мотивують потреб. Цілеспрямована вольова поведінка якісно відрізняється від ситуативних одиничних правопорушень, а також тих, що вчинюються імпульсивно, за звичкою чи з необережності.

Злочинна діяльність може розглядатися як один злочин (зокрема, продовжуваний). В цьому разі її можна назвати цілісною. Вона може бути і реальною сукупністю або повторністю злочинів (складна злочинна діяльність). Загальна злочинна діяльність складається з правопорушень, вчинюваних протягом тривалого часу, іноді всього свідомого життя. Звичайно це "кар'єра" рецидивіста (тобто неодноразово судимої особи), або корумпованого чиновника, або професіонального афериста-шахрая чи професіонального вбивці.

Викликає подив практика застосування більш суворого покарання за рецидив порівняно з так званою простою повторністю тих самих злочинів. Та й режим тримання неодноразово судимих у місцях позбавлення волі значно суворіший. Чи не тому, що суспільство мстить впертому правопорушнику за власну неспроможність? Звичайно, і особливо небезпечні рецидивісти бувають різними. Серед них є і "зłodі в законі" — переконані противники будь-якого правопорядку. Але основну їх масу становлять маргінали, люди з нездоровою психікою, алкоголіки і наркомани, що потребують лікування. Їх кримінальні біографії складаються з численних судимостей за порушення паспортних правил, бродяжництво, крадіжки, хуліганство. Саме за крадіжки й хуліганство суди визнають їх особливо небезпечними. Траплялися серед особливо небезпечних рецидивістів і такі, які, відбуваючи в 70-ті роки покарання за антирадянську агітацію, не приховували своїх політичних по-

глядів і в колонії, за що засуджувалися знову.

Таким чином, основний репресивний заряд не влучає в ціль. Норми про особливо небезпечний рецидив спрямовані не на соціальну реабілітацію правопорушників, а на їх відторгнення від суспільства. Цікава виходить картина. Ми визнаємо, що маємо недосконале кримінальне і кримінально-процесуальне законодавство, що суди працюють в дуже поганих умовах, перевантажені справами, а судді не завжди справедливі й компетентні, що процвітає корупція, міліція не може впоратися зі зростаючою злочинністю, що у слідчих ізоляторах, колоніях і тюрмах — тіснота, антисанітарія, свавілля карних злочинців, що проблема соціальної адаптації після звільнення з місць позбавлення волі вирішується вкрай погано, — і в той же час ставимось до рецидивістів так, ніби це тільки вони здійснили кримінальну революцію в країнах СНД. А проте не можна не помітити, що в сучасних умовах на перші ролі в злочинному світі все уверенніше висуваються особи, котрі не побували в місцях позбавлення волі. Внаслідок злочинної діяльності вони набувають величезних багатств, які легко "відмивають". Такі особи стають лідерами не тільки в економічній, а й у загальнокримінальній злочинності. Серед них — посадові особи, колишня "номенклатура", спортсмени, військовослужбовці, працівники міліції, і не тільки колишні. Гучні судові процеси нерідко завершуються на диво м'якими вирокami з посиланням на те, що обвинувачені раніше не засуджувалися. А може навпаки — тривала безкарна злочинна діяльність таких осіб свідчить про їх виняткову спритність, цинізм та зв'язок із корумпованими чиновниками і тому заслуговує найсуворішого покарання в межах відповідних кримінально-правових санкцій?

На нашу думку, інститут особливо небезпечного рецидиву має бути якнайшвидше скасований. Одночасно підлягають скасуванню всі ті норми Особливої частини Кримінального кодексу, які передбачають підвищену відповідальність осіб, визнаних особливо небезпечними рецидивістами. Навряд чи є виправданою та виняткова увага, яка приділяється їм у судовій практиці. Загальновідомо, що особа формується в процесі діяльності. Отже, і про злочинну особу може йтися лише за умови, що людина свідомо, цілеспрямовано займалася злочинною діяльністю. Прилучення до маргінальної субкультури у виправно-трудовах установах — це теж діяльність, яка негативно впливає на особу та її поведінку. Проте це вже не її вина, а біда. Вину ж має взяти на себе держава,

яка не може забезпечити належного порядку в колоніях і тюрмах.

Попередні злочини мають враховуватись як обставина, що обтяжує відповідальність, лише за наявності ознак злочинної діяльності і регулюватися це повинно спеціальною статтею Загальної частини Кримінального кодексу, в якій можна передбачити верхню межу підвищення санкцій (наприклад, на чверть, на третину) за нові умисні злочини, вчинені особами, які повністю відбули попереднє покарання, якщо вчинене є продовженням попередньої злочинної діяльності. Що стосується кримінальної відповідальності за сукупність та повторність, то вона адекватно регулюється чинним законодавством.

Доцільно проте обговорити питання про підвищення межі складання покарання при сукупності злочинів (особливо у випадках тривалої злочинної діяльності) до максимального розміру даного виду покарання. Злісні злочинці, які вчинили тяжкі злочини, мають одержувати заслужене покарання. Але у разі збереження їм життя безглуздо таврувати їх особливим статусом — адже вони залишаються серед нас. Тавро ж означає офіційне відторгнення суспільством окремих своїх членів, що зводить до мінімуму їх шанси на соціальну реабілітацію.

А.ЗЕЛІНСЬКИЙ

доктор юридичних наук, професор
(Університет внутрішніх справ, м. Харків)

Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин?

Трудові права громадян не тільки проголошуються, а й гарантуються. І серед гарантій важливе місце займають процесуальні норми, застосування яких забезпечує захист прав у процесі праці.

У судовій практиці спори про поновлення незаконно звільнених з роботи, про стягнення за вимушений прогул, про дисциплінарні стягнення та інші, які торкаються матеріальних і моральних інтересів працівника, займають значне місце. Вони виникають у процесі реалізації трудових прав. Проте, деякі спори, причому в багатьох випадках, виникають до вступу працівника у трудові правовідносини. І не тільки до, а й виникають з приводу вступу в трудові правовідносини.

Реалізація права на працю (ст. 38 Конституції України) починається зі вступу в трудові правовідносини. І цей вступ з самого початку гарантований законом (ст. 22 КЗпП). Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є важливою гарантією реалізації права на працю. Проте, слід зазначити, що саме поняття заборони необґрунтованості відмови є оціночним, і як будь-яке оціночне поняття, потребує конкретизації і розкриття змісту в процесі застосування. Так, у законі подаються лише загальні ознаки, які визначають заборону в прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції будь-яке пряме або непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих переваг при

© М.Бару, 1996

укладенні трудового договору залежно від походження, соціального та майнового стану, расової чи національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в профспілці або в іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Закон також забороняє вимагати при укладенні трудового договору від вступаючих на роботу даних про їх партійну і національну приналежність, походження і документів, подання яких не передбачено законодавством.

Вважаємо, що негативні відгуки про роботу в минулому не є достатньою підставою для відмови у прийнятті на роботу. Не поділяю думки проф. І.Пашкова: при наявності записів у документах про те, що працівник звільнений за порушення трудової дисципліни, це може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

На практиці, на жаль, зустрічаються спроби перешкодити працівнику вступ на роботу. Так, у м. Бобринську на хутовій фабриці було звільнено К. з таким формулюванням: "Звільнити з роботи без права вступу на іншу роботу як на фабриці, так й в іншому місці". Відомо також випадок, коли наказом по одному з міністерств було запропоновано всім підвідомчим міністерству підприємства та установам не брати на роботу осіб, раніше звільнених за порушення трудової дисципліни. Ці накази суперечать Конституції. Слід також врахувати, що таке ставлення

до минулих стягнень недооцінює їх виховне значення.

Оскільки необґрунтована відмова у прийнятті на роботу є незаконною, то підлягає скасуванню. Як будь-яка протизаконна дія, вона має бути визнана недійсною з усіма наслідками, які з неї випливають.

Незаконним відмовам у прийнятті на роботу слід поставити заслін. Вважаю, що для цього немає необхідності винаходити якісь нові засоби. Існуючий порядок судового захисту прав громадян поширюється на всі їх порушення. Необґрунтована відмова — грубе порушення прав. Метод позовного захисту повинен одержати поширення і на випадки необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Факт необґрунтованої відмови має бути визнаний у судовому рішенні. Останнє повинно виходити з встановлених фактів, чи відсутня у працівника потрібна спеціальність, кваліфікація, необхідна для виконання роботи, на яку він претендує. Тільки ця обставина може підтвердити законність відмови у прийнятті на роботу. Якщо ж при розгляді справи у суді названі вище обставини не враховані, інакше кажучи, при відмові не враховані особисті професійні якості працівника, суд таку відмову визнає протизаконною і своїм рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган прийняти працівника на роботу і відшкодувати йому шкоду, заподіяну необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу.

На необхідність офіційного, позитивного вирішення питання нами зверталась увага давно, і тільки недавно воно частково вирішене. Так, у новій редакції ст. 232 КЗпП наводиться перелік випадків, коли суду надано прав розглядати спори про відмову в прийнятті на роботу. Це стосується лише деяких категорій працівників, а саме: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення; молодих спеціалістів, котрі закінчили вуз і у встановленому порядку направлені на роботу; вагітних жінок, жінок, які мають дітей у віці до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів при — наявності дитини у віці до 14 років; виборних працівників до закінчення строку повноважень; інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Таким чином, можна вважати, що початок покладено. Суд розглядатиме справи про необґрунтовану відмову в прийнятті

на роботу щодо осіб, названих у законі. Залишається вирішити, як же бути з іншими, не названими працівниками? Вважаю, що питання має бути вирішене позитивно шляхом надання будь-якому працівникові в разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу права на судовий захист. І таке визнання повністю відповідає демократичним спрямуванням у застосуванні права. Це відповідає також принципу справедливості. Адже закріплення у законі права громадян оспорювати незаконну відмову відповідає сучасним поглядам на сутність права.

До спорів, які виникають до остаточного укладення трудового договору, слід віднести такі, як з приводу випробування працівника при прийнятті його на роботу. Природно, виникає запитання, чому він має проходити попереднє випробування? Треба звернутися до ст. 26 КЗпП, яка дає відповідь... умова про випробування повинна бути обумовлена в наказі про прийняття на роботу. Значить, випробування можливе при наявності згоди сторін про випробування. Вимагається, таким чином, двостороннє волевиявлення сторін. Умову про попереднє випробування працівника слід визнати факультативною, а не необхідною. Відсутність такої умови не позначається на законній силі договору, звичайно, якщо немає інших умов, що суперечать вимогам закону.

У якому ж правовому становищі знаходиться випробуваний? Вважаю, що на нього поширюються всі права і обов'язки, які випливають з трудового договору (режим праці, винагорода тощо). Проте, слід мати на увазі, що укладений договір діє за ряду умов. Цими умовами, які скасовують дію укладеного трудового договору, є негативні показники працівника під час випробування, що характеризують невідповідність останнього дорученій йому роботі, на котру він був прийнятий. Договір у даному разі розривається, і спори з цього приводу також підлягають вирішенню в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів з питань звільнення. Характерно, що у даному випадку не потрібно узгоджувати звільнення з профспілковим комітетом (ст. 43¹).

На практиці можливі спори не з приводу результатів випробування, а з встановлення самої умови про нього. Відповіді на це питання закон не дає. Вважаю, що такий спір, так званий переддоговірний, також підлягає судовому розгляду в загальному порядку вирішення спорів. І якщо суд,
Закінчення див. на с. 73.

Про методи захисту прав інвесторів

Положення "Про інвестиційні фонди та інвестиційні компанії"¹ (далі — Положення), активізувавши фондовий ринок України, сприяло розвитку таких суб'єктів господарювання як інвестиційні фонди та інвестиційні компанії. Один з основних видів їх статутної діяльності — спільне інвестування — полягає в інвестуванні коштів — власних і залучених, шляхом розміщення інвестиційних сертифікатів в цінні папери інших емітентів, придбанні нерухомого майна, часток і паїв, що належать державі в майні господарських товариств.

Діяльністю, яка за своєю природою є аналогічною спільному інвестуванню, деякі організації займалися й до затвердження Положення. Але до цього вона була недостатньо врегульована чинним законодавством, через що рядовий інвестор практично не мав будь-якої можливості захистити свої інтереси в разі реального або фіктивного банкрутства держателя його коштів. З прийняттям Положення гарантії від різкого погіршення фінансового стану, а також від можливого банкрутства зазначених організацій, а отже, й від втрати рядовими інвесторами своїх капіталовкладень, істотно підвищилися.

В цьому плані слід відмітити позитивний вплив вимог, що ставляться чинним законодавством, до кваліфікації персоналу суб'єктів, яким надано право управляти активами інвестиційних фондів — інвестиційним керуючим. Згідно з п. 2 Положення інвестиційним керуючим є торговець цінними паперами — організація, що має дозвіл Міністерства фінансів України на здійснення діяльності по випуску і обігу цінних паперів. Однією з вимог порядку видачі дозволу, затвердженого наказом міністра фінансів України від 20 липня 1995 р., є наявність в персоналі організації, що торгує цінними паперами, не менше трьох фахівців з економічною освітою. Якщо ж інвестиційний фонд, крім грошових коштів, збирається залучати й інвестувати приватизаційні папери, йому необхідно одержати дозвіл Фонду державного майна України на здійснення комерційної діяльності з приватизаційними паперами. Тут

до нього ставляться ще більш жорсткі вимоги, ніж до звичайного торговця цінними паперами. Інвестиційний фонд для роботи з приватизаційними паперами зобов'язаний укласти угоду про управління своїми активами з торговцем цінними паперами, серед персоналу якого має бути не менш трьох фахівців, які крім вищої освіти мають спеціальні кваліфікаційні свідоцтва, що видаються після відповідного навчання і складання іспитів державній комісії². Усе це позитивно відбилосся на роботі фінансових посередників.

Проте підвищення кваліфікації працівників, задіяних у фінансовому бізнесі, є лише одним з напрямів сучасної інвестиційної політики в Україні.

Іншим напрямом чинного законодавства, на якому слід зупинитися докладніше, — це введення в практичну діяльність суб'єктів, що займаються спільним інвестуванням, цілого ряду обмежень, за допомогою яких законодавець прагне захистити рядових інвесторів. Разом з тим, такий спосіб регулювання діяльності цих суб'єктів на фондовому ринку, який, з одного боку, ставить перешкоди зловживанням та іншим противоправним проявам, а з другого — у наказовому порядку обмежує ряд операцій, які вони здійснюють, не відповідає духові часу. Такі обмеження є прикладом адміністрування у тій галузі суспільних відносин, які можуть бути врегульовані цивільно-правовими актами. Делегувавши функції нагляду самим рядовим інвесторам, держава зробила б значний крок на шляху подальшого розвитку ринкових відносин. Будучи прихильником саме такої логіки розвитку, автор розгляне нижче своє бачення цієї проблеми.

Відповідно до п. 1 ст. 1 Положення інвестиційний фонд створюється у формі закритого акціонерного товариства. Зареєструвавши емісію інвестиційних сертифікатів, він розміщує їх серед громадян і юридичних осіб, після чого вони стають учасниками інвестиційного фонду. Але, маючи рівне з акціонерами право на одержання прибутку в формі дивідендів (та поділ майна фонду при його ліквідації), вони позбавлені права управління ними.

¹ Див.: Указ Президента України від 19 лютого 1994 р. № 55/94 / Уряд. кур'єр. 1994. № 31-32.

² Див.: інструкцію "Про порядок видачі дозволів на здійснення комерційної діяльності з приватизаційними паперами", затверджена наказом Фонду держмайна України від 25 квітня 1994 р.

Як коригувати несвоєчасно виплачені суми відшкодування шкоди?

Пункт 43 Правил відшкодування власником підприємства, установи та організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівнику ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків (далі — Правила), затверджених постановою Кабінету Міністрів України 23 червня 1993 р. (зі змінами і доповненнями, внесеними 18 липня 1993 р.), передбачає штрафні санкції за наявності вини власника за несвоєчасне визначення або невиплату сум відшкодування шкоди, яка застосовується у вигляді коригування на коефіцієнт підвищення розміру мінімальної заробітної плати. Вказана норма передбачає тільки даний коефіцієнт.

Коригування середнього заробітку для розрахунку відшкодування відбувається на момент виникнення права на це. Воно настає з дати встановлення втрати професійної працездатності.

Пункт 4 Правил вказує, що відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, складається з: виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеню втрати професійної працездатності; виплати у встановлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам сім'ї або утриманцям померлого); компенсації витрат на медичну і соціальну допомогу.

Звідси, на момент первинного виникнення права на відшкодування шкоди сума одноразової допомоги і місячна сума втраченого заробітку (далі — щомісячні виплати) — дані види відшкодування шкоди розглядаються як складові.

Одноразова допомога має такий же і характер, оскільки виплачується один раз і, природно, право на її виплату настає один раз, а щомісячні виплати тривалі і право на їх виплату настає щомісячно, за кожний місяць окремо.

Постанови КМУ від 20 жовтня 1994 р. "Про підвищення заробітної плати на державних підприємствах, в установах, організаціях" і від 8 лютого 1995 р. "Про підвищення заробітної плати на державних підприємствах, в установах, організаціях" приписували зробити перерахунок розмірів відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків, одночасно з пе-

реглядом тарифних ставок і посадових окладів на величину їх фактичного підвищення.

Передбачений перерахунок поширюється тільки на виплати, які мають тривалий характер (щомісячні виплати) і не робиться це щодо одноразової допомоги, порядок коригування якої за наявності вини підприємства, шляхом застосування штрафних санкцій, визначений п. 43 Правил.

Для визначення суми відшкодування шкоди, яка підлягає перерахунку, необхідно брати за основу момент виникнення права на виплату.

Останнє виникає один раз і зберігається до часу реалізації не змінюючись. У разі несвоєчасної виплати (реалізації права, що настало), діє порядок, визначений п. 43 Правил.

Право на виплату щомісячних сум виникає щомісячно (у січні — за січень, у лютому — за лютий тощо). Скажімо, у березні підприємство не може зробити виплату за травень, оскільки це право ще не настало. Коригування і виплата щомісячних сум робиться відповідно до чинних нормативних актів на момент виникнення права на це.

Таким чином, якщо відшкодування шкоди нараховано і визначено до виплати у січні 1995 р., то перерахунку відповідно до постанови КМУ від 8 лютого 1995 р. підлягає тільки сума лютневої щомісячної виплати, оскільки право на її виплату виникло тільки в лютому.

Сума ж одноразової допомоги і січневої щомісячної виплати коригуванню не підлягає, оскільки право на їх виплату виникло до набрання згаданою постановою законної сили.

У даному разі чинне правило: закон не має зворотної сили.

Зміна розміру одноразової допомоги можлива тільки у разі несвоєчасної виплати з вини власника, у результаті застосування штрафної санкції, у порядку, передбаченому п. 43 Правил, і у результаті проведення індексації, передбаченої п. 29 Правил, яка регулюється Законом "Про індексацію грошових доходів населення". Але нині це не робиться, оскільки Декрет КМУ від 9 січня 1992 р. "Про тимчасове припинення індексації грошових доходів населення" припинив дію Закону.

Підвищення тарифних ставок (окладів) працівників госпрозрахункових підпри-

емств, а також заробітної плати відповідно до колективних трудових договорів є, згідно з п. 28 Правил, підставою для перерахунку тільки щомісячних сум відшкодування шкоди.

Якщо з моменту виникнення права на виплату відшкодування шкоди до фактичної виплати розмір мінімальної заробітної плати не збільшився, то і коригування несвоєчасно виплачених сум відшкодування шкоди не відбувається через відсутність коефіцієнта зростання.

Постановою Верховної Ради України "Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону "Про оплату праці" та встановлення мінімального розміру пенсії за віком" від 20 лютого 1996 р. встановлено з 1 березня 1996 р. мінімальну заробітну плату у розмірі 1 мільйон 500 тисяч карбованців. Пунктом 3 цієї Постанови пе-

редбачено, що до внесення відповідних змін до чинного законодавства виплати, крім пенсій, тарифні ставки та оклади, розраховані на основі мінімальної заробітної плати, здійснюються (застосовуються) у розмірах, які діють за станом на 1 лютого 1996 р.

Таким чином, законодавець припиняє коригування виплат на відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, і розрахованих на основі мінімальної заробітної плати згідно з п. 43, Правил до внесення відповідних змін до чинного законодавства.

М.НЕВАЛІННИЙ
заступник начальника юридичного відділу
п/о "Донбасантрацит"

Закінчення. Початок див. на с. 63—64.

розглянувши його, прийде до висновку, що відмова працівника від попереднього випробування обґрунтована, він повинен винести рішення, яке зобов'язує адміністрацію укласти трудовий договір з позивачем у справі за умови, звичайно, що немає інших істотних ознак, що перешкоджають йому вступити на роботу.

Істотним для вирішення питання про попереднє випробування при прийнятті на роботу є питання про його термін. Свого часу він був установлений диференційовано — від 6 днів до одного місяця. Нині він збільшений — від одного місяця до шести. Крім того, у попередній редакції статті йшлося, що випробування проводиться, якщо робота має довготривалий ха-

рактир. У новій редакції такої умови не існує. Питання про строки випробування вирішено з деяким ужорсточенням — від одного до шести місяців. Чи потрібен він такою тривалістю? Вважаю, що для виявлення професійних якостей працівника він занадто подовжений, і останній не упевнений, чи буде прийнятий на роботу.

Це питання підлягає детальному обговоренню при розробленні нового КЗпП України. Вирішувати його потрібно поряд з іншими, тісно пов'язаними з судовим захистом права на працю.

М.БАРУ
професор
(Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого)