

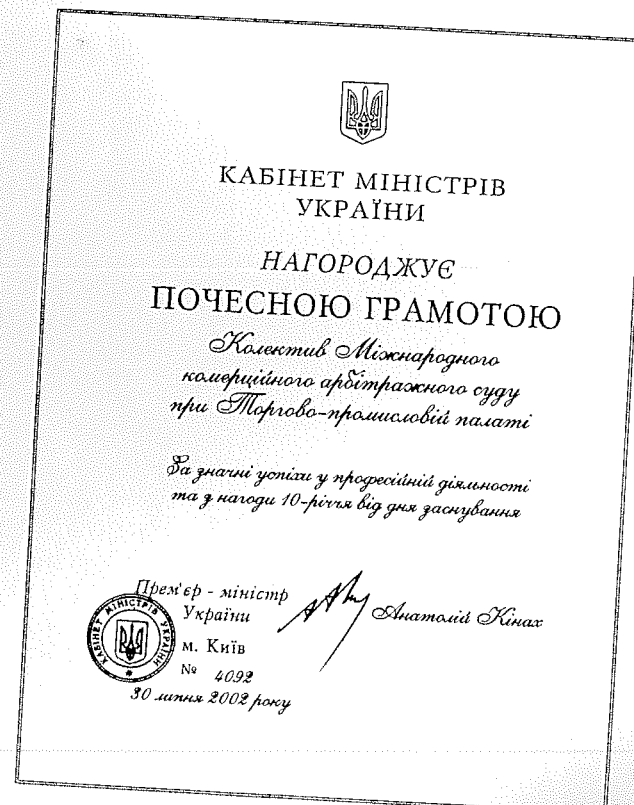
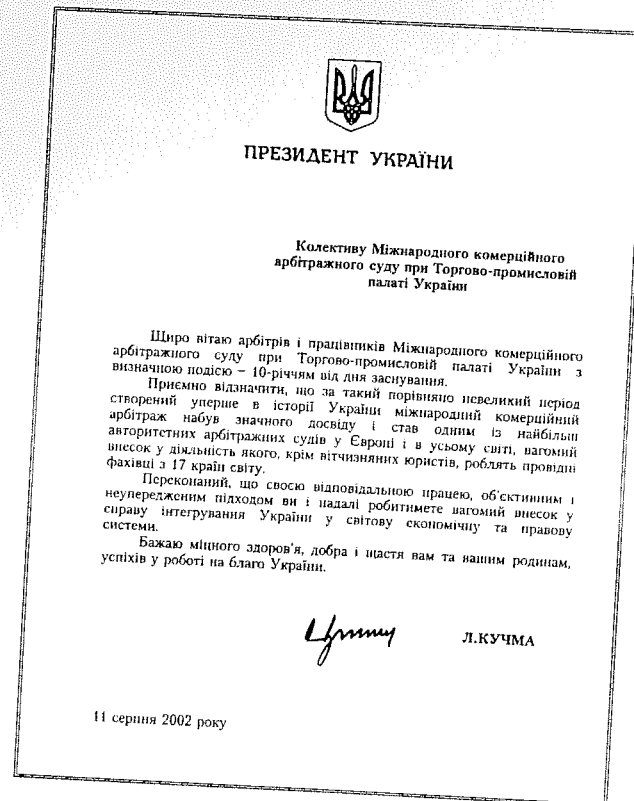


Видається щомісячно.
Журнал засновано в 1922 р. Київ.

9'2002

З М І С Т

ПРИТИКА Д. Проблеми діяльності господарських судів України в умовах реалізації Закону про судоустрій	3
Питання теорії	
ЛУЦЬ Л. Структура правової системи суспільства: загальнотеоретичні аспекти	7
ОНИСЬКІВ М. Глобалізація і правотворення	10
ТЕЛЯТНИК Л. Логіко-методологічне тлумачення ознак загального поняття держави	14
СТАШКІВ Б. Право соціального забезпечення як наука	18
ТЕМЧЕНКО В. Етика та право: теоретичні аспекти співвідношення	24
Державно-правове творення	
ЛИТВАК О. Правовий заслін — політичному нігілізму	27
ЕРМОЛІН В. До питання про співвіднесеність понять виконавчої влади і державного управління	29
ШКУРАТЕНКО О. Погляд на українську державність під кутом зору міжнародної правосуб'єктності	33
До адміністративно-правової реформи	
ПАХОМОВ І. Конституція України і виконавча влада	38
Захист прав людини і громадянина	
КЛОЧКОВ В. Форми взаємодії Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини і органів прокуратури	41
Право, економіка, фінанси	
ЛАСТОВЕЦЬКИЙ А. Колізії у законодавстві про підприємництво	46
КАРМАНОВ Є. Банк як суб'єкт банківського права	51
МОЧКОШ Я. Методичні засади дослідження ознак предмета посягання злочинів у сфері економіки	56
ПРОЦЕНКО І. Економічна злочинність як одна із загроз економічній безпеці України	60
КОВАЛЬЧУК А. Правові проблеми розвитку іпотеки в Україні	64
ЛЕБІДЬ В. Щодо правової природи особистого селянського господарства	68
Судова практика	
КОНОНЕНКО О. Судовий захист прав громадян під час здійснення провадження у кримінальних справах і при виконанні вироку	74
СУЛЬЖЕНКО Ю. Правове становище цивільного процесуального представника як самостійного суб'єкта цивільних правовідносин: його повноваження	77
Питання трудового права	
СЕРЕДА О. Обов'язки роботодавця та правові наслідки їх невиконання	82
Консультаційний відділ «Права України»	
ГОНЧАРОВА Г. Призначення пенсій за Законом «Про наукову і науково-технічну діяльність»	86
Боротьба з корупцією та організованою злочинністю	
ЄФРЕМОВ С. Поняття організованої злочинності	89
Пропозиції до законодавства	
УДАЛОВА Л. Специфіка допиту при пред'явленні для впізнання	93
ЗОЛОТАРЬОВА Н. Проблеми вдосконалення адміністративного законодавства, що регулює протидію незаконному обігу наркотиків	95
АНІЩУК Н. До проблеми торгівлі жінками	99
АНДРУЩЕНКО І. Розроблення концепції розвитку безпеки прийняття інвестиційних рішень	101
Дискусії та обговорення	
КРУПКО П. Договір доручення як форма надання повноважень при добровільному представництві	104
ЄМЕЛЬЯНОВ В. Окремі проблеми застосування нового Кримінального кодексу України	109
КУДЕЛЯ Н., ІВАНЕНКО Л. Правовий аналіз змін до законодавства України про захист прав споживачів	112
ФУРСА Є. Новий погляд на термінологію спадкових правовідносин	115
ГОРОДОВЕНКО В. Про становлення незалежної судової влади	120
МИХАЙЛЕНКО О. Інститут володіння: постановка проблеми	124
Юридична просвіта	
ТРИГУБЕНКО Г. Термін «нігілізм»: історія та сучасність	129
Сторінки історії	
МИЦАК А. Особливості митної політики Речі Посполитої на українських землях у XIV—XVIII ст.	132
КУДІН С. Деякі аспекти відповідальності органів місцевого самоврядування за «Руською Правдою»	134
На міжнародно-правові теми	
АНТИПЕНКО В. Особливості міжнародно-правової кваліфікації об'єкта тероризму	137
Правове життя	
ДЕМЧЕНКО С., ТРУШ І. Всеукраїнська нарада з проблем розвитку малого і середнього підприємництва	140
САВЧУК Н. Міжнародна наукова конференція студентів-юристів у Львові: досвід новелізації	143
Рецензії	
ОПРИШКО В., СЕМЧИК В., ЦВЕТКОВ В. Проблема наукового обґрунтування процесів демократичної трансформації державно-правової діяльності в Україні	144
КОПИЛЕНКО О., ПІДОПРИГОРА О., МУНТЯН В., ХАРИТОНОВ Є. На перехресті минулого і майбутнього	146
КАРПЕНКО Д. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності	148
ВИНОКУРОВА Л., СЛІПАЧУК І. Інформація повинна бути професійною	149



Питання трудового права

Обов'язки роботодавця та правові наслідки їх невиконання

О. СЕРЕДА

(Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого)

Трудове право знаходиться на етапі реформування, що зумовлює необхідність аналізу ефективності багатьох конструкцій трудового законодавства, у тому числі тих, що пов'язані з регулюванням обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Сторонами останніх є працівник та роботодавець, який у КЗпП нині називається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (фізичною особою).

Водночас у чинному законодавстві вже не тільки застосовується термін «роботодавець», а й закріплюється його визначення. Так, у ст. 1 Закону України від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності чи уповноважений ним орган або фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Словесна конструкція «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа», яка нині використовується в ст. 21 КЗпП, є надто складною. Очевидно, у новому трудовому кодексі сторони трудових правовідносин треба назвати «працівник» та «роботодавець». Що ж стосується терміна «підприємець», який вживається в конвенціях Міжнародної організації праці, то він не зовсім точно відображає зміст статусу цього суб'єкта трудових правовідносин. Адже не кожен підприємець має найманих працівників. Підприємець — це не тільки той, хто володіє промисловим, торговельним та іншим закладом, коли без найманих працівників не можна обійтися, а й організатор вигідних справ, прибуткових операцій[1]. А от роботодавець — це фізична

або юридична особа, яка уклала трудовий договір (контракт) з працівником[2].

Роботодавець як сторона трудових правовідносин повинен володіти правосуб'єктністю, елементами якої є його здатність мати права, виконувати обов'язки та нести відповідальність за їх невиконання. Доводиться констатувати, що останнім часом майже закономірністю стали численні випадки невиконання роботодавцями їх обов'язків. Причини цього негативного явища можуть бути як суб'єктивними (низький рівень правової культури роботодавця, пов'язаний з відсутністю правових знань і усвідомлення необхідності та звички виконувати нормативні приписи), так і об'єктивними (несприятлива економічна ситуація, яка зменшує можливості роботодавця щодо забезпечення необхідних умов праці та виконання зобов'язань за колективним договором, неефективні правові механізми гарантування виконання обов'язків).

Обов'язків у роботодавця дуже багато. Але предметом даної статті є ті з них, які виникають та існують у межах трудових правовідносин. Від їх виконання безпосередньо залежить реалізація прав і законних інтересів як кожного працівника, так і трудового колективу в цілому. Та навіть вони неоднорідні. Залежно від джерела, у якому обов'язки закріплені, їх можна поділити на дві великі групи.

До першої групи треба віднести обов'язки, закріплені в законах (насамперед у КЗпП) та підзаконних нормативних актах. Треба зазначити, що статті нормативних актів містять багато бланкетних норм. І це не повинно викликати подив. Адже акти законодавства мають встановлювати лише загальне регулювання, тоді як підзаконні та локальні акти повинні враховувати конкретні особливості.

Законодавець, закріплюючи необхідність виконання обов'язків, вживає різні формулювання. Відповідно до ст. 21

КЗпП виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені відповідним законодавством, колективним договором і угодою сторін, роботодавець зобов'язаний, тоді як правильно організувати працю, створювати умови для підвищення її продуктивності, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил її охорони, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці і побуту (ст. 141 КЗпП) він повинен.

Договірний характер визначає обов'язки роботодавця, які належать до другої групи. Зростання договірного регулювання сформувалося як тенденція в трудовому праві, внаслідок чого обов'язки роботодавця, що мають договірне закріплення, набувають все більшого значення. Договірне регулювання, у свою чергу, поділяється на індивідуально-договірне, колективно-договірне та соціальне партнерство[3].

Серед форм договірного регулювання колективний договір порівняно з контрактом та угодою є найбільш ефективним. Предметом колективно-договірного регулювання є відносини, що виникають на підприємстві з приводу як організації праці, так і соціально-економічних питань. Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), які традиційно поділяються на нормативні та зобов'язальні[4].

Зобов'язання — це поставлене завдання, яке має бути виконане[5], а обов'язок — це те, чого треба беззаперечно додержувати, безвідмовно виконувати відповідно до вимог суспільства або виходячи з власного сумління[6]. Вже з цих визначень випливає, що зобов'язання приймається суб'єктом, від якого залежить його виконання, а обов'язок встановлюється та забезпечується суспільством. На відміну від зобов'язань обов'язки безпосередньо пов'язані з нормативним регулюванням.

Таким чином, зобов'язання за колективними договорами встановлюються не в законодавчому, а в договірному порядку. Вони спрямовані на реалізацію права або охоронюваного законом інтересу іншої сторони соціально-трудових відносин. Ця сторона має право вимагати їх виконання.

Хоч вважається, що зобов'язальна частина колективного договору закріплює не правові норми, а конкретні зобов'язання роботодавця[7], ст. 13 КЗпП вказує на взаємні зобов'язання сторін у колективному договорі. Проте треба зазначити, що переважна (якщо не абсолютна) більшість зобов'язань, пов'язаних з регулюванням виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, поширюється саме на роботодавця (забезпечення продуктивної зайнятості, оплати праці, умов і охорони останньої, житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, тощо).

Колективне регулювання умов праці є формою не тільки реалізації трудових та соціально-побутових прав працівників, а й узгодження інтересів трудового колективу і роботодавця. Зобов'язання сторін, що закріплюються в колективному договорі, набувають форми двосторонніх обов'язків, виконання яких забезпечується взаємною відповідальністю сторін, а у разі необхідності примусовою силою держави. Так, у ст. 18 Закону України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди» закріплена відповідальність за порушення та невиконання колективного договору. Відповідно до ст. 41² КпАП за невиконання зобов'язань, передбачених колективним договором, на осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи, накладається штраф.

Невиконання або неналежне виконання роботодавцем обов'язків (у більшості випадків і зобов'язань за колективними договорами) є підставою для притягнення його до дисциплінарної (п. 1 ст. 41 КЗпП), адміністративної (ст. 41² КпАП) та кримінальної (як взагалі за порушення у сфері праці — статті 170 і 174 КК, так і за порушення обов'язків, що впливають з трудових правовідносин, — статті 172, 173, 175 КК) відповідальності.

У разі невиконання роботодавцем обов'язків та зобов'язань можуть наставати й наслідки організаційного характеру. Так, передбачене ст. 45 КЗпП право профспілкового органу вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства при порушенні ним законодавства про працю, про колективні договори та угоди не можна віднести до заходів дисциплінарної відповідальності.

Правові наслідки невиконання роботодавцем його обов'язків можна також поділити за «матеріальним» критерієм. Якщо застосування до роботодавця дисциплінарних стягнень не пов'язане з матеріальними санкціями, в адміністративному та кримінальному законодавстві за порушення трудових прав працівників передбачаються штрафи. Крім того, до правових наслідків матеріального характеру треба віднести обов'язок відшкодування власником матеріальної шкоди, завданої працівникові через вимушений прогул у разі необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 5¹ КЗпП, п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9), затримки розрахунку під час звільнення працівника (ст. 117 КЗпП), незаконного звільнення, відсторонення від роботи або неправильного формулювання причини звільнення (ч. 2 ст. 235 КЗпП), затримки видачі трудової книжки (ч. 4 ст. 235 КЗпП), затримки виконання рішення про поновлення на роботі (ст. 236 КЗпП), а також різницю у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи при незаконному переведенні (ч. 2 ст. 235 КЗпП).

Окремо необхідно сказати про матеріальну відповідальність роботодавця за незабезпечення здорових та безпечних умов праці, що регулюється ст. 173 КЗпП. Фактично ця норма втратила своє значення після 1 січня 2001 р., коли набрав чинності Закон України від 23 вересня 1999 р. «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Відповідно до цього Закону обов'язок виплати працівникам грошових сум на підставі ст. 173 КЗпП перейшов до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Питання про структуру та правову природу матеріальної відповідальності є одним із спірних питань в науці трудового права.

Так, В.С.Венедиктов вважає, що основним напрямом удосконалення та підвищення ефективності норм трудової юридичної відповідальності є їх компактне розміщення в рамках єдиного комплекс-

ного інституту «Трудова юридична відповідальність»[8]. Він пропонує об'єднати не тільки суто трудові засоби відповідальності, а й адміністративні та кримінальні, які, на його думку, також належать до трудової юридичної відповідальності. Зазначу, що на практиці ця ідея не дістала реалізації.

Л.О.Сироватська висловила за те, щоб вважати матеріальну відповідальність працівника і роботодавця окремими видами відповідальності[9]. П.Р.Стависький, виходячи з наявності спільних рис у матеріальній відповідальності роботодавця та працівника, зазначає, що це складові елементи матеріальної відповідальності в трудовому праві як підвиду загальноправової матеріальної відповідальності. Тому, на його погляд, виникає необхідність створення єдиного інституту матеріальної відповідальності[10]. На думку Є.С.Белінського, матеріальна відповідальність робітників та службовців — це самостійний вид юридичної відповідальності і немає достатніх підстав об'єднувати її з матеріальною відповідальністю роботодавця в єдиний інститут. Це не виключає можливості помістити норми обох інститутів в один розділ законодавства про матеріальну відповідальність сторін трудових відносин[11].

Н.М. Хуторян наголошує на стиранні відмінностей між матеріальною відповідальністю суб'єктів трудових відносин в ринкових умовах, пояснюючи це, поперше, визнанням роботодавців — фізичних осіб; по-друге, розвитком колективної та приватної форм власності й появою працюючих роботодавців; по-третє, пріоритетом договірного методу регулювання трудових відносин[12].

Схиляюся до думки, що матеріальна відповідальність роботодавця і матеріальна відповідальність працівника — це єдиний вид трудової матеріальної відповідальності в рамках інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві. У новому трудовому кодексі України доцільно було б матеріальній відповідальності присвятити окремий розділ «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору», у рамках якого визначити загальні положення, матеріальну відповідальність працівника та матеріальну відповідальність роботодавця.

Використана література:

1. Новий тлумачний словник української мови. — У чотирьох томах. — Т. 3. — К., 2000. — С. 383.
2. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П.Орловский. — М., 1998. — С. 387.
3. Ж е р н а к о в В. Договірне регулювання соціально-трудова відносин // Вісник Академії правових наук України. — 2000. — № 4. — С. 231.
4. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под. ред. В.В.Жернакова. — Харьков, 2002. — С. 50.
5. Новий тлумачний словник української мови. — У чотирьох томах. — Т. 2. — К., 2000. — С. 168.
6. Новий тлумачний словник української мови. — У чотирьох томах. — Т. 3. — С. 34.
7. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П.Орловский. — С. 156.
8. В е н е д и к т о в В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. — Харьков, 1996. — С. 123.
9. С ы р о в а т с к а я Л.О. Ответственность по советскому трудовому праву. — М., 1974. — С. 50.
10. С т а в и с с к и й П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. — К., 1982. — С. 52.
11. Б е л и н с к и й Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих. — К., 1984. — С. 38.
12. Х у т о р я н Н.М. Поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві // Становлення та розвиток цивільних і трудових відносин у сучасній Україні. — К., 2001. — С. 205.

Рекомендовано до друку кафедрою трудового права Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого.

Нове законодавство

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНІВ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Закон України від 4 липня 2002 р. № 34-IV

Верховна Рада України постановляє:

Внести зміни до таких законів України:

1. Абзац третій пункту 2 статті 20 Закону України «Про охорону прав на промислові зразки» (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 7, ст. 34) після слів «пропонування для продажу» доповнити словами «в тому числі через Інтернет».
2. У Законі України «Про охорону прав на знаки для товарів і послуг» (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 7, ст. 36; 1999 р., № 32, ст. 266; 2001 р., № 8, ст. 37):
 - 1) статтю 1 доповнити абзацом такого змісту: «доменне ім'я — ім'я, що використовується для адресації комп'ютерів і ресурсів в Інтернеті»;
 - 2) пункт 2 статті 16 доповнити абзацом такого змісту: «Використанням знака визнається також його використання в Інтернеті, а також використання доменних імен, тотожних чи подібних до знака настільки, що їх можна сплутати».
3. Абзац десятій пункту 3 статті 16 Закону України «Про охорону прав на топографію інтегральних мікросхем» (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 8, ст. 28) після слів «пропонування для продажу» доповнити словами «в тому числі через Інтернет».
4. Абзац п'ятий частини другої статті 28 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 37, ст. 307) після слів «пропонування для продажу» доповнити словами «в тому числі через Інтернет».