

РАДА ВИДАВЦІВ:

В.Ф.БОЙКО	Голова Верховного Суду України
Д.М.ПРИТИКА	Голова Вищого арбітражного суду України
С.Р.СТАНІК	Міністр юстиції України
О.М.ЛИТВАК	в.о. Генерального прокурора України
В.Т.ЛАНОВИЙ	в.о. Голови Фонду державного майна України
Ю.С.ШЕМШУЧЕНКО	Директор Інституту держави і права НАН України
В.Я.ТАЦІЙ	Президент Академії правових наук України
В.В.СТАШИС	Перший проректор Національної юридичної академії України
В.В.МЕДВЕДЧУК	Президент Спілки адвокатів України

НАУКОВА РАДА:

В.Г.ГОНЧАРЕНКО	доктор юридичних наук, професор, Ю.М.ГРОШОВИЙ
доктор юридичних наук, професор, С.В.КІВАЛОВ	доктор юридичних наук, професор, М.В.КОСТИЦЬКИЙ
доктор юридичних наук, професор, В.Т.НОР	доктор юридичних наук, професор, В.Ф.ОПРИШКО
доктор юридичних наук, професор, М.П.ОРЗІХ	доктор юридичних наук, професор, М.І.ПАНОВ
доктор юридичних наук, професор, В.І.СЕМЧИК	доктор юридичних наук, професор, В.І.ЧУШЕНКО
кандидат юридичних наук, доцент	

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

О.Д.СВЯТОЦЬКИЙ	(головний редактор), Ф.Г.БУРЧАК, Ю.Г.ВЕРБЕНКО
(заступник головного редактора), С.Ф.ДЕМЧЕНКО, Т.Г.ЗАХАРЧЕНКО,	Я.Ю.КОНДРАТЬЄВ, О.Л.КОПИЛЕНКО, В.Л.КРОТЮК, П.М.КРУПКО,
А.М.ПІНЧУК, І.Г.ПОБІРЧЕНКО, О.Г.ЛУШЕНКО, В.Ф.СІРЕНКО,	М.Я.СКОТАРЬ, В.В.СТАШИС, В.С.СТЕФАНЮК, Б.С.СТИЧІНСЬКИЙ,
В.М.СТРЕТОВИЧ, І.А.ТИМЧЕНКО, В.М.ШАПОВАЛ, П.І.ШЕВЧУК,	В.І.ШИШКІН

Відповідальний секретар редакції А.С.ПОЛЕШКО

Адреса редакції: 262601, м.Київ-30, вул. М.Коцюбинського, 12

Розрахунковий № 26003200001529 в Радянському відділенні УСБ м.Києва, рахунок: МФО 322238, код 02883073

Телефони: головний редактор 224-19-00
відповідальний секретар 224-65-85
зав. відділами 225-20-17

Факс: 224-65-85

Засновники: Верховний Суд України
Вищий арбітражний суд України
Міністерство юстиції України
Генеральна прокуратура України
Фонд державного майна України
Інститут держави і права НАН України
Національна юридична академія України
Академія правових наук України
Спілка адвокатів України

Листування з читачами — тільки на сторінках журналу.
Відповідальність за достовірність інформації, що міститься в друкованих матеріалах, несуть автори.

Технічний редактор А.Д.Голіна

Реєстраційне свідоцтво КВ № 1053,
видане Держкомвидавком України 03.11.94.

Здано до набору 26.12.97. Підп. до друку 28.01.98. Формат 70x108/16. Папір офсетний.
Офсетний друк. Ум. друк. арк. 9,1. Ум. фарбо-відб. 10,7. Обл.-вид. арк. 13,89.
Зам. 0131702. Тираж 8 533. Ціна договірна.

Набір та верстка журналу виконані у комп'ютерному центрі редакції. Тел. 224-65-85.
Надруковано з оригінал-макета на комбінаті друку видавництва «Преса України».
252047, Київ-47, проспект Перемоги, 50.

СТЕФАНЮК В. Судовий контроль за діяльністю органів державної влади	3
Питання теорії	
МЕДВЕДЧУК В. Держава в умовах перехідного суспільства	9
Державно-правове будівництво	
ГОЛОВЧЕНКО В., КОРПАНЬ О. Конституційні принципи місцевого самоврядування ..	14
Право і економіка	
ДОЛГИЙ О. Щодо кримінальних порушень встановленого законом порядку зміни складу структури бюджетів	18
МИРГОРОДСЬКИЙ Д. Актуальні проблеми доарбітражного врегулювання господарських спорів	20
БЕРЛАЧ А. Трансформація власності в аграрній сфері економіки: необхідність, соціальні та правові проблеми	22
СЕМЕРАК О. Дочірні підприємства — як форма здійснення іноземних інвестицій ..	25
БЕРЕЗЮК О. Господарські об'єднання: стан законодавства та перспективи розвитку ..	28
Судова практика	
АНДРУШКО В., КОНДРАТЬЄВ Р. Спірні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття «примусова праця»	31
Прокурорсько-слідча практика	
КЛОЧКОВ В. Проблема обчислення строків тримання під вартою і додержання конституційного права громадян на свободу та особисту недоторканність	33
Проблеми кримінології	
ЛИТВАК О. Кримінологія небережності	35
Проблеми адвокатури	
АЗАРОВ Ю. Що заважає адвокатурі працювати злагоджено?	38
До проекту Кодексу України про працю	
КАРПЕНКО Д., ХУТОРЯН Н. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю	41
Інформаційні системи в органах юстиції	
ОХТЕНЬ О., КИСЕЛЬОВ М. Електронні документи і стандартизація	45
Пропозиції до законодавства	
ОПАЛІНСЬКИЙ Ю. Щодо вдосконалення законів України про підприємницьку діяльність ..	49
ПОЛОВКО С. Проблеми правового регулювання оренди державного майна	51
ГОЛУБ С. Об'єктивна сторона складу незаконного полювання і питання його кваліфікації ..	54
ГОГУСЬ О. Норми законодавства щодо додаткового розслідування потребують вдосконалення ..	58
ЮЗІКОВА Н. Як захистити дітей від жорстокості батьків	60
Нові права — належну увагу	
КРАВЧЕНКО С. Про стиль законодавства	62
Дискусії та обговорення	
БАРАБАШ О. Щодо властивостей трудових правовідносин	64
БУРЛАКОВ Р. Про систему державного фінансового контролю	69
ЛАВРІНЧУК І. Особливості правового регулювання проходження служби державними службовцями	71
ЛИХОВА С., НАГНОЙНИЙ Я. Бандитизм: спірні питання кваліфікації	75
ІНШИН М. Щодо правового забезпечення права на працю в умовах масового вивільнення робочої сили	77
КИДАЛОВА А. Право дітей знати своїх батьків	79
САВЧЕНКО А. Психолого-юридичний аналіз проблеми мотиву злочину	82
Думка читача	
ДРУЗЮК С. Проблеми інституту місцевого самоврядування в аспекті конституційних поглядів М.С.Грушевського	87
КРАСНООКІЙ О. Ще раз про співвідношення державного контролю і прокурорського нагляду	88
НЕВАЛЕННИЙ М. Деякі питання, пов'язані зі встановленням настання моральної шкоди ..	90
Відроджені імена	
ПАСЛОВСЬКА А. Незалежність України в концепції Юліана Бачинського	93
На міжнародно-правові теми	
ШАЛЛАН Ф. Морське піратство у міжнародному праві та національне законодавство України	96
Рішення Конституційного Суду України	100
З практики Верховного Суду України	105
Нове законодавство	112
Правове життя	
ЛИТВИНЕНКО А. Введення де-юре мораторію на смертну кару в Україні — невідкладне питання	124
Рецензії	
КУБКО Є. Народ і влада: уроки історії (роздуми над прочитаною монографією) ...	125

Дискусії та обговорення

Щодо властивостей трудових правовідносин

Визначення властивостей трудового правовідношення має важливе значення для ефективного його функціонування і належного проходження процесу праці. До його характерних рис відносяться наступні:

1. Трудове правовідношення як 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. Лише в разі порушення правовідношення однією із сторін потерпіла сторона вправі припинити його за підставами і в порядку, передбаченому законом або угодою між ними.

Жодна із сторін не може нав'язати свою волю іншій. Тільки у ситуації, яка загрожує існуванню трудового правовідношення, життю працівників, загибелі майна, що є умовою його існування, і якщо не можна ліквідувати таку надзвичайну ситуацію іншим шляхом, — працедавець вправі на короткий час, з належними гарантіями для працівника, перевести його на необумовлену трудовим договором роботу (ст. 33 КЗпП). Але Верховний Суд України у п. 12 постанови № 9 Пленуму від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» висловив думку, що і ця надзвичайна обставина не є підставою для одностороннього рішення працедавця про тимчасову зміну працівникові обумовленої трудовим договором роботи, так як це буде порушенням свободи на вільний вибір праці або на таку працю, на яку він вільно погоджується (ст. 43 Конституції України). Вважаю, що в даному разі потрібно не роз'яснення Пленуму Верховного Суду, а рішення Конституційного Суду України.

2. Трудове правовідношення як результат індивідуального регулювання трудових правовідносин

Трудові відносини регулюються різними правовими джерелами. При адміністративній системі основним і панівним джерелом було централізоване законодавче регулювання. Поширення набуло підзаконне регулювання. Сторони трудового правовідношення, по-суті, не мали права їх регулювати, а повинні були виконувати приписи закону і численних підзаконних нормативних актів. Нині становище змінилося. Акцент закону і численних підзаконних нормативних актів. Нині становище змінилося. Акцент у регулюванні зміщується з централізованого на децентралізоване, з законодавчого на договірне — в порядку соціального партнерства, з нормативного на індивідуально-зобов'язальне — трудовий договір, трудовий контракт. Таким чином, змінюється значення трудового правовідношення. Воно стає ядром трудового права, а саме — джерелом індивідуально-зобов'язального правового регулювання трудових відносин. Разом з тим — це свідчення процесу демократизації управління ринком праці, розширення ініціативи сторін, їх можливостей, зацікавленості і, як результат, — підвищення продуктивності праці, якості виготовлюваної продукції, виконання робіт, надання послуг.

Таке правове регулювання дає можливість врахувати індивідуальні якості працівника: талант, здібності, уважність, обережність, турботливість, професіоналізм, освіту, досвід, старанність, ініціативність, діловитість, результативність в роботі тощо, і у зв'язку з цим встановити оплату праці, участь в прибутку підприємства, надання переваг і пільг, підвищення по роботі чи посаді.

Нормативне ж регулювання не дає широких можливостей і не створює такої зацікавленості сторін в досягненні кінцевого результату праці, а, отже, і її продуктивності.

3. Особистий характер прав і обов'язків за трудовим правовідношенням

Працедавець для забезпечення належного проходження процесу праці і досягнення передбаченого результату роботи цікавиться не будь-який працівник. Йому необхідний той, який має потрібні для працедавця якості. Це й обумовлює особливості правового статусу працівника, зміст трудового правовідношення. Трудове законодавство наділяє особу, яка досягла 16-річного віку, а в окремих випадках і меншого, — трудовою праводієздатністю. Її працівник має з часу, передбаченого у трудовому договорі або законі.

Поняття праводієздатності як правовий інститут має такий зміст:

а) Вона дає працедавцеві і громадянину право укладати трудовий договір особисто, без посередників, щоб перший міг добрати належного працівника, який би за своїми діловими якостями давав можливість досягти кінцевого результату праці за трудовим правовідношенням. Якщо у працедавця є сумніви щодо ділових якостей майбутнього працівника, він може запропонувати громадянину включити у договір відмінювальну умову (ст. 26 КЗпП) для перевірки наявності у нього цих якостей. Тому останній не може укласти трудовий договір через посередника, за довіреністю, а зробити це може лише особисто;

б) Тільки праводієздатна особа вправі в договорі особисто, без посередників обумовити свою трудову функцію, обов'язки та інші умови праці;

в) Лише працівник особисто (персонально) повинен виконувати свою роботу і не може передоручати це іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством (наприклад, надомники), оскільки працедавець розраховує тільки на ділові якості даного працівника, добраного ним для виконання обумовленої роботи;

г) Тільки працівник особисто зобов'язаний нести відповідальність за невиконання чи неналежне виконання прийнятих на себе трудових обов'язків, за заподіяну ним працедавцеві майнову шкоду. Особиста, персональна відповідальність працівника — одна з властивостей трудового правовідношення. Вона є гарантією, яка захищає його від відповідальності за чужу вину, за вину інших працівників, в тому числі і працедавця чи інших керівників процесу праці. Працівник може спокійно працювати, коли він не винний, якщо він належним чином виконує свою роботу. Це одночасно і гарантія працедавцеві — притягнути до відповідальності саме винного. Гарантією від безпідставного притягнення останнього до відповідальності є легальна презумпція його невинності. Працівник не повинен доказувати свою невинність, він за законом припускається таким, доки працедавець не доведе його вину і наявність умов для покладення на нього відповідальності (ст. 138 КЗпП). Це ж стосується і випадків укладення з працівником договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Працедавець для покладення на працівника, який трудиться в колективі (бригаді), відповідальності також повинен довести його вину. Частина працівників бригади чи всі її члени можуть бути притягнуті до відповідальності, якщо вони винні. Але не можуть нести матеріальну відповідальність невинні члени бригади. Договір про колективну матеріальну відповідальність не означає, що працівник повинен нести відповідальність без вини. Він також не означає, що працедавець звільняється від обов'язку доказування вини того чи іншого працівника при вирішенні питання про його відповідальність. Такий договір ще не дає працедавцю право притягати до відповідальності невинних, не звільняє від обов'язку, передбаченого ст. 138 КЗпП, яка має загальний характер і відноситься до всіх випадків відповідальності працівника.

Таким чином, трудове законодавство не знає: загальної відповідальності, а знає лише особисту, персональну відповідальність за шкоду, заподіяну працедавцеві працівником особисто, безпосередньо його протиправними діями; субсидіарної (доповнювальної) відповідальності одного працівника за іншого або батьків, піклувальників, усиновителів неповнолітнього працівника за нього, так як він в трудових правовідносинах прирівнюється до повнолітніх (ст. 187 КЗпП), тобто несе відповідальність на загальних підставах; солідарної відповідальності за чужу вину, за шкоду, заподіяну сумісно. Така відповідальність можлива лише за кримінальним законодавством в разі притягнення працівника (працівників) до неї.

4. Безперервність трудового правовідношення

Трудове правовідношення між працівником та працедавцем не переривається після закінчення кожного робочого дня, припиняється в цей день лише обов'язок першого виконувати прийняте на себе коло робіт (при функціональному розподіленні робіт) чи їх ділянку (при лінійному розподіленні), тобто трудову функцію. Цей час має на меті забезпечити працівникові відпочинок і задоволення ним інших життєвих потреб. Йому не треба кожен день укладати договір і поновлювати трудове правовідношення. Суди покладають край намаганням окремих працедавців встановлювати назване правовідношення лише на час виконання працівником прийнятого на себе кола робіт чи їх ділянки на один або кілька днів, а на наступний день знову встановлювати (чи не встановлювати) нове трудове правовідношення, розглядаючи це як грубе порушення трудового законодавства, права працівника на стале існування такого правовідношення протягом строків, обумовлених сторонами трудового договору у відповідності з припи-

сами статей 23 і 24 КЗпП без припинення (чи відмови в поновленні) його на кожний день.

Але якщо трудове правовідношення діє безперервно протягом строків, передбачених ст. 23 КЗпП, не припиняючись і не поновлюючись кожний день або через декілька днів, то у його сторін є правомочності і обов'язки і у той час, коли працівник вільний від обов'язку виконувати прийняте на себе коло робіт чи їх ділянку (трудова функція). Справа в тому, що у сторін такого правовідношення виникають не тільки обов'язки з приводу безпосереднього виконання працівником прийнятого на себе кола робіт і забезпечення працедавцем належних для цього умов. У них виникає комплекс інших обов'язків, пов'язаних з колективною формою праці. Останній безпосередньо не пов'язаний з обов'язком працівника виконувати свою роботу, а все-таки він необхідний для належного виконання даних обов'язків. Без їх дотримання не може бути виконаний, реалізований основний обов'язок, заради чого сторони і вступають у трудове правовідношення. Йдеться про дотримання режиму роботи, технологічного режиму, належної підготовки робочого місця, скоординованості своєї роботи з роботою інших учасників процесу праці, дотримання правил безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, старанного, дбайливого ставлення до майна працедавця, використання його тільки для виконання своєї трудової функції; додержання загальних правил поведінки; правил товариського співробітництва; поводити себе гідно; не заважати працювати іншим.

Дані обов'язки працівник може порушити і під час відпочинку та прийняття їжі, після закінчення свого робочого дня, у відпустці. Так, працівник залізничної станції «Основа» після закінчення свого робочого дня в нетверезому стані з'явився в майстерню, де знаходилося його робоче місце і де в цей час працювали інші, чіплявся до них, заважав працювати. На скаргу працівників начальник станції, враховуючи, що такі випадки мали місце неодноразово, вирішив притягти винного до дисциплінарної відповідальності. Але у нього виникли сумніви щодо правомірності свого наміру, оскільки свою роботу цей працівник виконував належним чином. На запит начальника в юридичну консультацію ради профспілок йому дали негативну відповідь, що суперечило чинному законодавству. Дійсно, працівника не можна було притягати до дисциплінарної відповідальності за появу на підприємстві в нетверезому стані. Пункт 7 ст. 40 КЗпП приписує право працедавця застосувати до працівника дисциплінарну санкцію за появу в нетверезому стані не на підприємстві, а на роботі. Але щодо його негідної поведінки на підприємстві, яка заважала іншим виконувати роботу, порушувала процес праці, то такі дії є порушенням встановленого порядку праці, дисципліни з боку працівника, бо він знаходився в трудовому правовідношенні, а тому зобов'язаний у будь-який час додержуватись загальних правил поведінки і співробітництва. Законодавство про працю не обмежує такі обов'язки працівника лише часом виконання своєї трудової функції. Дані обов'язки працівника, який перебуває у безперервному трудовому правовідношенні, діють і після закінчення ним робочого дня, якщо він з'явився в місці, де відбувається процес праці трудовим колективом, членом якого він є.

Те ж саме можна сказати і щодо працівника, який у вільний від виконання трудової функції час, у вихідний день, порушив свої обов'язки. В силу безперервності трудового правовідношення у нього є ряд обов'язків щодо працедавця (підприємства).

Так, на тій же станції працівник — шофер автобуса. В його обов'язки входило рано виїжджати в населений пункт, не зв'язаний з підприємством комунальним транспортом, і привозити працівників до початку роботи, а в кінці дня відвозити їх назад. У вихідний день (в суботу) шофер взяв без дозволу автобус, а у неділю пізно ввечером його доставили на підприємство на причепі пошкодженим. Наступного дня 62 працівники не були привезені на роботу. Начальник станції звернувся за консультацією у раду профспілок з проханням роз'яснити, чи вправі він притягти шофера до дисциплінарної відповідальності, тим більше, що це не єдиний випадок, коли він без дозволу виїжджав на закріпленому за ним автобусі і використовував його для особистих цілей. Начальника збентежила та обставина, що у шофера в суботу і в неділю був вихідний день. У раді профспілок йому відповіли, що шофера не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, бо у вільний від роботи час він вправі використати його за своїм розсудом. Така відповідь суперечить обов'язкам працівника за трудовим правовідношенням — дбайливо ставитись до майна працедавця, використовуючи його лише для виконання свого кола робіт чи їх ділянки. Цей обов'язок існує не тільки під час виконання трудової функції, а й у вільний від роботи час. Оскільки працівник порушив один із своїх обов'язків за трудовим правовідношенням, працедавець вправі застосувати

до нього одну з дисциплінарних санкцій, передбачених ст. 147 КЗпП, а також притягнути до матеріальної відповідальності (ч. 3 ст. 130 КЗпП), а також за нормами Цивільного кодексу.

Зрештою, те ж можна сказати і про працівника, який перебував у відпустці. Наприклад, він був матеріально відповідальною особою на підприємстві. Перед Новим роком зрубав голубу ялинку, яка прикрашала центр міста, і відніс її додому. Це стало відомо. Керівник підприємства, одержавши дозвіл профспілкового комітету, звільнив працівника з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП, мотивувавши, що він такому працівникові, який обслуговує грошові або товарні цінності і вчинив зазначене, не може довіряти дану роботу. Той оскаржив звільнення до суду, доводячи, що був у відпустці, працює сумлінно і не довіряти йому товарні цінності немає підстав. Але суд відмовив у позові, оскільки працівник хоча і завдав шкоду під час відпустки і не на своєму робочому місці, але керівник звільнив його не за ст. 40 КЗпП, а за п. 2 ст. 41 КЗпП (тому що не довіряти названі цінності за трудовим правовідношенням такому працівникові у нього є всі підстави).

Із безперервності трудового правовідношення є винятки, коли воно хоч і не переривається, але зупиняється на деякий час. Це може мати місце в таких випадках:

а) При направленні працівника на курси удосконалення кваліфікації за професією з відривом від роботи, якщо це передбачено трудовим договором (контрактом). У такому разі названі правовідносини зупиняються на час перебування на курсах. Працівник звільняється від виконання прийнятих на себе трудових обов'язків за договором (контрактом) і не одержує заробітної плати, оскільки не працює, а працедавець зобов'язується виплачувати йому за цей час гарантійну виплату в обумовленому розмірі. На даний час працедавець звільняється також від дисциплінарних прав щодо названого працівника. Такі права на цей час виникають у керівника курсів, який їх застосовує згідно з правилами внутрішнього розпорядку до порушників процесу навчання. Верховний Суд України визнав незаконним застосування працедавцем до працівника, який три дні не з'явився на заняття на курсах, дисциплінарного стягнення за прогул без поважних причин за тією підставою, що він прогулу не допустив, так як не повинен був з'являтися на роботі, оскільки трудове правовідношення було призупинене на час навчання. Відповідне стягнення до нього міг застосувати лише керівник курсів;

б) При відстороненні працівника від роботи працедавцем у випадках, передбачених законодавством (ст. 46 КЗпП). Відсторонення від роботи — це тимчасове зупинення виконання сторонами прийнятих на себе прав і обов'язків за трудовим правовідношенням за волею працедавця в зв'язку з наданням працівником працедавцеві своєї здібності до праці у непридатному для її використання стані або коли є підстави вважати, що використання праці може призвести до порушення ним прийнятих на себе обов'язків чи завдати шкоди працюючому або працедавцю. Це відсторонення може провадитись до вирішення в установленому законодавством порядку питання про відповідальність працівника або придатність (відповідність) його прийнятих на себе обов'язкам за трудовим правовідношенням.

Відсторонення від роботи і призупинення трудового правовідношення може мати місце не тільки за волею працедавця (ст. 46 КЗпП), а і за волею третіх осіб (державних інспекцій, правоохоронних органів тощо), але це регулюється відповідними галузями права.

5. Забезпечення тривалості трудового правовідношення

Трудове законодавство забезпечує громадянину можливість працювати невизначений строк шляхом заборони укладати договір на певний строк. Укладення договору на певний строк допускається у випадках, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП. Це стосується і договорів про сезонні і тимчасові роботи. Наприклад, працедавець опублікував оголошення, що на певну постійну роботу потрібні працівники. Але при укладенні договору з конкретним громадянином він засумнівався в його ділових якостях. І, щоб перевірити того, відмовився укласти з ним договір на невизначений строк. А громадянин проти своєї волі погодився працювати як тимчасовий працівник, оскільки побоювався залишитись без роботи. Але коли працедавець через два місяці повернув йому трудову книжку, працівник звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі з тих мотивів, що працедавець порушив ст. 23 КЗпП, прийнявши його як тимчасового працівника на роботу, яка мала постійний характер; що він хотів працювати як постійний працівник і що й зараз його робоче місце вільне. Суд задовольнив позов, визнавши, що працедавець міг прийняти його на роботу з випробуванням, а не відмовляти в укладенні трудового договору на невизначений строк.

6. Наявність особистісного елемента

Особистісний елемент в даному правовідношенні — це трудовий престиж, авторитет, ділова репутація, трудові честь і гідність, звання кращого спеціаліста, майстра своєї справи тощо. Громадянин, який укладає договір і набуває статусу працівника, має не тільки матеріальний інтерес — одержувати заробітну плату та інші матеріальні блага. Праця, трудова діяльність для нього — це також і основна форма його самовираження в суспільстві, в колективі, виходячи з існуючих в них моральних критеріїв, орієнтирів, прав людини як особистості. У суспільстві, в колективі вона виступає не тільки як працівник, а й як особистість зі своїми інтересами. Вони невіддільні від праці, від трудової діяльності, від його здатності виконувати ту чи іншу роботу. Укладаючи трудовий договір, вступаючи у правовідношення, надаючи працевластувачеві свою здатність до праці, талант, знання і вміння, він в той же час надає невіддільні від нього і особистісні інтереси. Дане самовираження не тільки для задоволення моральних потреб взагалі, безвідносно до трудової діяльності, навпаки, воно тісно пов'язано з його місцем в організаційному чи функціональному порядку трудового колективу, з його прибутком від цієї діяльності, сімейним благополуччям, його кваліфікацією, моральним і фізичним станом здоров'я. Внутрішня задоволеність трудовою діяльністю, можливість самовираження та громадське визнання останнього робить його причетним до справи підприємства, установи, організації. А це забезпечує успішне досягнення мети, передбаченої трудовим правовідношенням. І, навпаки, працівник знемагає від моральної задухи, йому тісно в колективі, де його в усьому обмежують, не дають можливості для самореалізації. Тому держава, суспільство, трудовий колектив повинні всіляко підтримувати працівника і створювати для нього найсприятливіший режим для розвитку його особистості.

Трудове самовираження, як важлива умова ефективної діяльності працівника, захищається трудовим законодавством так само, як і його матеріальні інтереси. Неправильна, перекручена трудова характеристика працівника, незалежно від того, в якій формі вона мала місце і ким виражена, якщо вона підриває авторитет, престиж, ділову репутацію, безпідставне розірвання трудового договору (контракту) і заповдіання йому майнової і моральної шкоди, може бути предметом судового захисту і відновлення порушених прав. Так, інженера звільнено з роботи. Вважаючи звільнення незаконним, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі та стягнення за вимушений прогул і за моральну шкоду за тими мотивами, що вона багато років працювала у відповідача, мала тільки подяки за роботу, була нагороджена медаллю за сумлінну працю, тепер її ділова репутація підірвана, їй завдані моральні страждання, надалі їй важко буде знайти іншу роботу. Суд позов задовольнив.

7. Забезпечення стабільності трудового правовідношення

Трудове законодавство має на меті забезпечення якомога тривалого правовідношення. В цьому зацікавлені, як правило, і працевластувач, і працівник. Перший хоче мати стабільні кадри навчених, кваліфікованих працівників, які добре знають свою справу. Працівник зацікавлений у стабільній роботі і оплаті за неї для себе і своєї родини. Правові приписи направлені саме на створення таких умов, які виключали б випадковості в діях, поведінці сторін і призводили до небажаного розірвання трудового договору та припинення правовідношення. Можна назвати, зокрема, такі умови:

а) Встановлення чіткого і вичерпного переліку підстав, за якими працевластувач може розірвати трудовий договір з працівником. Розірвання договору з підстав, не передбачених законом, розглядається як неправомірне, і працівник має право вимагати поновлення його на попередній роботі (статті 40, 41, 232, 235 КЗпП і деякі інші нормативні акти);

б) Встановлення для працевластувача обов'язку у разі його наміру розірвати трудовий договір одержати попередню згоду профспілкового органу, крім випадків, передбачених законом (статті 43, 43¹ КЗпП);

в) Якщо працевластувач вважає працівника невідповідним займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які, на його думку, перешкоджають продовженню даної роботи, він зобов'язаний, крім того, одержати рішення кваліфікаційної, атестаційної, лікарсько-консультаційної чи медико-соціальної експертної комісії, яка констатувала б факт невідповідності. Сам працевластувач це робити не може. В даному випадку для розірвання трудового договору недостатньо згоди профспілкового комітету і висновку відповідної комісії. Необхідно ще підшукання працевластувачем працівникові іншої роботи, на яку він згоден (ч. 2 ст. 40 КЗпП). І в тому разі, коли іншої підходящої роботи немає або працівник не дав згоди перейти на неї,

допускається розірвання з останнім договором. Такий же припис діє й в інших випадках, передбачених ч. 2 ст. 40 КЗпП;

г) Обумовлене також звільнення працівника і за п. 1 ст. 40 КЗпП (ч. 2 ст. 40, статті 42, 42¹, 49² КЗпП);

д) Загальним правилом є також заборона розірвання трудового договору з працівником в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП), а також у період перебування у відпустці. Це правило не поширюється на випадки повної ліквідації підприємства, установи, організації (ч. 3 ст. 40 КЗпП);

е) Особливі приписи забезпечення стабільності трудового правовідношення передбачені щодо вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. 184 КЗпП), працівників молодше вісімнадцяти років (ст. 198 КЗпП), а також виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів (ст. 252 КЗпП).

8. Презумпція невинності працівника у невиконанні чи неналежному виконанні своїх обов'язків

За трудовим законодавством працівник вважається правим, доки працевластувач не доведе, що він винний у невиконанні або неналежному виконанні прийнятих на себе обов'язків. Це знайшло відображення, зокрема, у приписі ст. 138 КЗпП (наявність в діях чи бездіяльності працівника певного складу трудового майнового правопорушення). Презумпція його невинності викликана тим, що працівник виконує свою роботу за договором з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а працевластувач зобов'язаний забезпечувати йому умови праці, необхідні для виконання роботи (ст. 21 КЗпП). Крім того, працевластувач керує працівником, дає йому розпорядження, а останній зобов'язаний своєчасно і точно їх виконувати (ст. 139 КЗпП). Для того, щоб звинуватити працівника в невиконанні чи неналежному виконанні прийнятих на себе обов'язків і притягти його до відповідальності, працевластувач повинен довести, що воно мало місце не внаслідок його неналежного керівництва і незабезпечення необхідних умов праці, а через вину працівника. Така легальна презумпція є заходом захисту трудового правовідношення, прав працівника від суб'єктивної оцінки його дій, поведінки з боку працевластувача і безпідставного притягнення його до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності.

О. БАРАБАШ

професор
(Національна юридична
академія України ім. Я. Мудрого)

Про систему державного фінансового контролю

Державний фінансовий контроль здійснюють в межах своєї компетенції державні органи. Йдеться, передусім, про Рахункову палату Верховної Ради України, що є, у відповідності із ст. 212 Закону від 11 липня 1996 р. «Про Рахункову палату Верховної Ради України», постійно діючим вищим органом державного фінансово-економічного контролю. Такими органами є також й інші компетентні органи державної і виконавчої влади. Серед них особливе місце належить Міністерству фінансів, яке здійснює контрольні функції через державну контрольно-ревізійну службу, а також Державну податкову адміністрацію, створену відповідно до Указу Президента України від 22 серпня 1996 р. «Про створення державної податкової адміністрації України і місцевих державних податкових адміністрацій».

У відповідності зі ст. 2 Закону «Про державну контрольно-ревізійну службу» від 26 січня 1993 р. головним завданням державної контрольно-ревізійної служби є здійснення контролю за витратою коштів і матеріальних цінностей, їхньою схоронністю, їх станом, вірогідністю бухгалтерського обліку і звітності в міністерствах, відомствах, державних комітетах, державних фондах, бюджетних установах, а також на підприємствах і в організаціях, які одержують кошти з бюджетів всіх рівнів і державних валютних фондів, розроблення пропозицій з усунення виявлених недоліків та порушень і запобігання їм на майбутнє.

© Р. Бурлаков, 1998