

2011

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

код екземпляра

276507



Е.В. Зинченко

А В РОССИИ

России развер-  
тым вдохнови-  
828-1904 гг.).  
е задачи рус-  
ения в России

ервым и свя-  
беждения че-  
сет права, он  
ев. "Свобода  
которого не  
й империи"

е право ав-  
подданство  
ученый. —  
ти, и обще-  
ву другому,  
ться блага-  
о тормозит  
т в нем че-  
знь безза-

ст считал  
что, если  
е раб, а не  
ожно фор-  
ншим по-  
бществен-  
прогрес-  
раскрыть  
отыскать  
онен, са-  
иям. Об-  
121).  
нимание

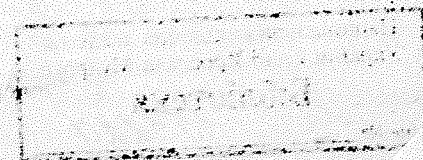
# ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Республіканський міжвідомчий  
науковий збірник

Випуск 35

Засновано у 1976 р.

Харків  
1998



19.05.08. ~~Бабак~~  
Бабак Р.  
18.07.08 Верховий  
12.12.08 Сидорук 1086  
22.08.09 Тарасюк  
11.02.09 Абрамова 26  
4.03.09 Самарнова  
23.09.08 Кошарська  
19.10.09 Вараки С.К.  
28.12.08 Адамчук  
29.01.10 Садекина  
06.09.10 Маченко  
19.04.11 Крашinsky  
23.06.11 Чесноков  
22.09.2011 Резниченко

15322g

ция права и другими авторами общей теории права (7, с. 118). Причем в науке разработаны и формы реализации права. В частности, С.С. Алексеев указывает, что различаются три формы реализации права: использование, соблюдение, исполнение. Использование выражается в осуществлении возможностей, вытекающих из правовых дозволений, при этом подчеркивается активное поведение субъектов в осуществлении своих прав; соблюдение выражается в том, что субъекты соотносят свое поведение с юридическими запретами и при этой форме реализации проявляется пассивное поведение субъектов: они не совершают действий, запрещенных юридическими нормами; исполнение выражается в действиях субъектов по осуществлению обязывающего правового предписания (1, с. 176, 177).

Изложенное позволяет заключить, что реализация правовых предписаний существенно отличается от проявления принципов в правовых предписаниях. Если проявление эколого-правовых принципов рассматривается как воплощение основных идей, положений, начал в соответствующих правовых предписаниях, находясь как бы в статистическом положении, то реализация права характеризуется динамизмом, при котором нормы права реализуются в практической жизни с соблюдением соответствующих правил и условий. Вместе с реализацией правовых предписаний проявляются также в соответствующей степени и эколого-правовые принципы. Реализация права должна соответствовать сущности заложенных эколого-правовых принципов. Таким образом, здесь также усматривается тесная взаимосвязь между проявлением эколого-правовых принципов в правовых предписаниях и реализацией этих правовых предписаний.

Реализация права нередко осуществляется посредством применения права, которое рассматривается как основанное на государственно-властных полномочиях соответствующих органов действия по претворению юридических норм в жизнь. Однако и при применении права проявляются принципы. Следовательно, эколого-правовые принципы проявляются в системе определенных правовых действий: в содержании правовых предписаний, при реализации права, при применении права. Вместе с тем это проявление имеет определенные специфические черты. В частности, проявление выражается в статичности правовых предписаний, которые образуют предпосылку для оптимальной реализации права; при реализации права, принципы дают общую направленность этого действия, точно так же принципы проявляются и в процессе применения права.

*Список литературы:* 1. Алексеев С.С. Теория права. - М.: БЕК, 1994. - 224 с. 2. Глядко В.А. Закон отрицания и его методологические функции. - М.: Наука, 1982. 3. Жбанкова И.И. Философские принципы в научном познании. - Минск: Наука и техника, 1974. 4. Иоффе О.С. Развитие цивилистической мысли в СССР (часть 1). - Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1975. - 160 с. 5. Лазарев В.В. Общая теория права и государства. - М.: Юристъ, 1994. - 360 с. 6. Свердлов Г.А. Принципы советского гражданского права. - Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1985. - 200 с. 7. Ткаченко Ю.Г. Методологические вопросы теории правоотношений. - М.: Юрид. лит., 1980. - 176 с. 8. Чусова Л.Л. Система принципов экологического права Украины/Право Украины. - 1996. - № 8.

О.М. Ярошенко

### ДО ПИТАННЯ ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНУ (БРИГАДНУ) МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Матеріальна відповідальність працівника полягає в його обов'язкові відшкодувати майнову шкоду, завдану роботодавцю в результаті невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків.

Трудове законодавство встановлює три види матеріальної відповідальності працівника: обмежена, повна і підвищена (кратна). Розглянемо перші два види.

Обмежена матеріальна відповідальність полягає в обов'язку працівника покрити пряму дійсну шкоду, але не більше середнього місячного заробітку.

Повна матеріальна відповідальність полягає в обов'язку працівника покрити пряму дійсну шкоду в повному обсязі незалежно від розміру середньомісячного заробітку. Ця відповідальність настає тільки у випадках, указаних у законі. Випадки повної матеріальної відповідальності передбачені ст. 134 і ст. 135<sup>2</sup> КЗпП України та іншими нормативними актами. Одним з її випадків є відповідальність на підставі письмових договорів. КЗпП України передбачає два види таких договорів: про повну індивідуальну матеріальну відповідальність і про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність устанавлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації або іншим уповноваженим на представництво трудовим ко-

лективом органом за наявності таких умов:

а) спільного виконання працівниками окремих видів робіт пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих ним цінностей;

б) неможливості розмежування матеріальної відповідальності кожного працівника й укладення з ним договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

Договір про повну матеріальну відповідальність, як і будь-який договір, має двосторонній характер. Для кожної з його сторін існують свої права й обов'язки. Власник або уповноважений ним орган, як одна із сторін договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, повинен створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження переданих ним цінностей.

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, і Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність затверджено наказом Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43 (1). Згідно ж ч. 3 ст. 135<sup>2</sup> КЗпП України вони повинні розроблятися за участю профспілкових об'єднань України і затверджуватися Міністерством праці України. Оскільки вказані нормативні акти зачіпають інтереси великих за чисельністю груп працівників, у їх розробці і затвердженні повинні безпосередньо брати участь поряд з Міністерством праці України і профспілкові об'єднання України. Ситуація ж, яка склалася, суперечить чинному законодавству України, і вказану суперечку необхідно ліквідувати шляхом затвердження даних нормативних актів профспілковими об'єднаннями України.

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, містить 13 категорій робіт, серед яких роботи, пов'язані: з виконання касових операцій; з прийманням від населення усіх видів платежів та виплат грошей через касу; з продажем (видачею) товарів (продукції), їх підготовкою до продажу належно від форм торгівлі та профілю підприємства (організації); з переробкою сировини, виготовленням або комплектуванням готових виробів та ін.

Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією в особі керівника, однієї сторони, і членами колективу (бригади) в

особі керівника колективу (бригадира) — з другої.

Рішення власника про встановлення колективної (бригадної) матеріальної відповідальності оформляється наказом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства або іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом.

При вибутті зі складу колективу (бригади) окремих працівників або прийнятті до колективу нових працівників про це видається наказ і проти підпису члена бригади (колективу), який вибув у договорі зазначаються дата і номер наказу про його вибуття, а прийнятий до бригади працівник підписує договір про колективну матеріальну відповідальність і вказує дату вступу до колективу (бригади). У разі зміни керівника (бригадира) чи при вибутті з колективу (бригади) більше половини первісного складу договір повинен бути переукладений. У випадку відмови працівника від укладення договору про колективну (бригадну) відповідальність власник може перевести його на іншу роботу, а при відмові працівника від неї або при її відсутності — звільнити його з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України (3, с. 327).

Підставою для притягнення членів бригади до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, заподіяна розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами. Притягнення колективу (бригади) до матеріальної відповідальності провадиться власником після ретельної перевірки причин виникнення шкоди з урахуванням письмових пояснень, поданих членами колективу (бригади), а у разі необхідності — висновків фахівців. Розмір шкоди, заподіяної бригадою підприємству, установі, організації, визнається відповідно до ст. 135<sup>3</sup> КЗпП України. Порядок відшкодування шкоди регулюється ст. 136 КЗпП України. Заподіяна колективом (бригадою) шкода, яка підлягає відшкодуванню, розподіляється між членами колективу (бригади) пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди (3, с. 256).

Аналіз ст. 135<sup>2</sup> КЗпП України і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність дає право нам стверджувати:

а) відповідальність кожного члена бригади наступає при наявності прямої дійсної шкоди шляхом об'єктивного звинувачення, якщо не буде виявлено конкретної винної особи або обставин, які виключають вину;

б) власник або уповноважений ним орган не завжди зацікавлені у виявленні конкретної винної особи, яка спричинила шкоду. Покладення відповідальності на бригаду спрощує механізм стягнення завданої шкоди. Притягнення ж до відповідальності конкретного винного працівника може призвести (при умовах, указаних у трудовому законодавстві) до обмеженої матеріальної відповідальності або до довгого строку погашення заборгованості, яка виникла. Така зацікавленість відсутня, якщо власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган усвідомлюють, що шкода хоча б і частково, але завдана з їх особистої вини.

Для усунення суперечок і протиріч, які виникають при застосуванні колективної (бригадної) матеріальної відповідальності, треба внести в чинне трудове законодавство норму, згідно з якою вину бригади повинен доводити власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган.

Для цього вважаємо за необхідне доповнити ст. 135<sup>2</sup> КЗпП України частиною четвертою такого змісту: "Доказ вини колективу (бригади) покладається на власника або на уповноважений ним орган".

*Список літератури:* 1. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, і Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: Наказ Міністерства праці України від 12.05.1996 р. № 43/Тюдина і праця: Інформ. бюл. Мініпраці України. - 1997 - № 1. 2. Полетає Ю.Н. Правовая охрана имущества государственного предприятия (объединения). - М.: Юрид. лит., 1991. - 280 с. 3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9/Постанови Пленуму Верхов. Суду України в кримінальних та цивільних справах. - К., 1995. - 436 с.

М.І. Свистельніков

### ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ НАВЧАННЯ ПІДЛІТКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

Значення залучення підлітків до праці в нашій країні збільшується у зв'язку з реструктуризацією економіки і переходом до ринкових відносин. Зростає офіційне і приховане безробіття, скорочується кількість робочих місць і як наслідок --- знижується життєвий рівень населення. Це призводить до того, що батьки не мо-

жуть утримувати своїх дітей, приділяти їм належної уваги, а самі діти залишають навчання і шукають якогось заробітку. Значна частина підлітків зовсім не працює і не навчається.

Чинне законодавство не в повній мірі регулює питання трудоустрою підлітків та процес їх праці. Тому зараз у країнах з перехідною економікою, до яких належить і Україна, виникає необхідність внести деякі зміни до трудового законодавства, які дали б можливість певній частині неповнолітніх, а саме віком 14-16 років, одержати роботу з відповідними соціальними гарантіями, передбаченими трудовим законодавством, мати засоби для життя і одночасно продовжувати навчання. Цей захід для країн з перехідною економікою рекомендує і Міжнародна організація праці, ратифікована Україною (5, с. 1704).

У зв'язку з тим, що підлітки, як правило, не мають необхідної підготовки, вони змушені працювати де прийдеться, нерідко у важких умовах, з ризиком для свого здоров'я. Тому їм треба придбати якусь професію. Держава завжди приділяла регулюванню підготовки кадрів працівників належну увагу. Однією з важливих форм підготовки було і є навчання безпосередньо на виробництві. Значення цієї форми навчання в сучасних умовах підвищується. Зараз в Україні немає відповідного нормативного акта, присвяченого навчанню на виробництві, а на сьогодні діють Закон "Про правонаступництво України" від 12 вересня 1991 р., Постанова Верховної Ради України "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР" від 12 вересня 1991 р. (3, ст. 617), а також Типове положення про професійне навчання працівників на виробництві, затверджене постановою Державного Комітету СРСР з праці і соціальних питань, Державного Комітету СРСР з професійно-технічної освіти та секретаріату ВЦРПС від 4 березня 1980 р. № 5/4/4-85 (2). Вони не вирішують усіх питань, пов'язаних з підготовкою кадрів, не в повному обсязі визначають форми, види навчання, підвищення ступеня удосконалення кваліфікації, вивчення передових прийомів та методів роботи, кваліфікаційні іспити, умови оплати праці у період навчання та інші питання.

Виникає запитання: яка ж природа трудового договору при поєднанні праці з навчанням, так званого договору учнівства?

Навчання працівників-підлітків має місце в рамках трудових правовідносин. Предметом трудових правовідносин між роботодавцем та працівником-підлітком є праця і навчання визначеної професії. Формою цих правовідносин є трудовий договір з умовою