

повідні строки, порядок подання заяви, а також вимога від заявника довести, що такі підстави дійсно мають місце у справі.¹

У висновках хочемо підкреслити, що практика Європейського суду з прав людини та аналіз національного законодавства України дозволяє дійти висновків про те, що перегляд судових рішень ВСУ спрямований на захист прав людини та громадянина та недопущення порушення Україною міжнародних зобов'язань. В умовах постійного реформування українського законодавства, зниження рівня довіри до судової системи, роль ВСУ повинна полягати в тому, щоб не тільки переглядати судові рішення після ЄСПЛ, але і скеровувати практику судів загальної юрисдикції з метою попередження порушення міжнародних зобов'язань, шляхом формування своїх правових позицій.

Олег Лук'янчиков,

*к.ю.н., доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди,*

Денис Новіков,

*к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

ЩО І КОМУ ГАРАНТУЄ ГАРАНТІЙНА ФУНКЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ?

При дослідженні гарантійної функції матеріальної відповідальності, науковці розглядають її виключно через призму ідеї охорони прав працівника. На наш погляд, такий під-

¹ Цивільний процесуальний кодекс. // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2004. – №40-41, 42. – С. 492.

хід є однобічним та не дозволяє у повній мірі зрозуміти зміст як окремих правових норм, так і гарантійної функції матеріальної відповідальності.

Основним призначенням гарантійної функції матеріальної відповідальності науковці визначають збереження заробітної плати¹. Не заперечуючи таке твердження, ми здійснимо спробу визначити мету збереження заробітної плати і таким чином зрозуміти дійсний фундамент відповідних норм трудового права.

Насамперед, слід окреслити соціальне призначення заробітної плати, що можна зробити через розуміння її основних функцій. Так, з преамбули чинного Закону України «Про оплату праці»² виходить, що його положення спрямовані на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. У даному випадку законодавець визначив коло основних функцій заробітної плати та головне місце віддав відтворювальній функції.

Такий підхід законодавця не є новим. Так, один з основоположників теорії класичної політичної економії Адам Сміт у своїй праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» зазначав: «Людина завжди повинна мати можливість існувати своєю працею, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для існування. Вона навіть у більшості випадків повинна трохи перевищувати цей рівень; в іншому випадку їй було б неможливо утримувати сім'ю, і раса цих робочих вимерла б після першого покоління... Щедра винагорода за працю, заохочуючи розмноження простого народу, разом з тим збільшує його працьовитість. Заробітна плата за працю заохочує працьовитість, яка, як і всяка інша людська властивість, розвивається відповідно до отримуваних ним заохоченням. Різноманітна їжа збільшує фізичні сили працівника, а приємна надія поліпшити своє становище і завершити свої дні у достатку спонукає його

¹ *Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Белинский Е. С. – Киев-Донецк: Вища школа, 1984. – с. 74; Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилишко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 359.*

² Закон України «Про оплату праці» від 24.05.1995 N 108/95-ВР// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, N 17, ст. 121.

до максимального напруження своїх сил. Тому за наявності високої заробітної плати ми завжди знайдемо робочих більш діяльними, старанними і тямущими, ніж при низькій заробітній платі».¹

Сучасні науковці теж вважають, що «найважливіша мета заробітної плати – забезпечити... відновлення здатності до праці, а також відтворення покоління»².

Відповідно можна сказати, що заробітну плату роботодавець сплачує працівнику з метою репродукції робочої сили та стимулювання працьовитості. Досягнення зазначених цілей обумовлює добробут роботодавця, а не працівника.

У якості основних гарантій при покладенні на працівників матеріальної відповідальності виділяють наступні: 1) встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду; 2) звільнення працівника (якщо він не є посадовою особою) від відшкодування неодержаного прибутку; 3) встановлення обмеженої матеріальної відповідальності; 4) звільнення працівника від відшкодування шкоди, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

Перші три гарантії спрямовано на обмеження розміру відшкодування шкоди заподіяної винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. На перший погляд, такі гарантії є засобом захисту більш слабкої сторони трудових відносин – працівника. Але перед тим як зробити такий висновок, слід відповісти на питання: чи могла держава поступити інакше? На наш погляд – ні.

Норми про обмежену матеріальну відповідальність працівників вперше було передбачено у ст. 83 Кодексу законів про пра-

¹ Адам Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов. [Електронний ресурс] // Экономический факультет – 2013. – Режим доступу: <http://books.efaculty.kiev.ua/isekvc/2/k1.g8/>

² Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А. Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. — С.286; Слюсар А. Роль держави у встановленні мінімальної заробітної плати: досягнення та прорахунки / А. Слюсар // Вісник Академії правових наук України : збірник наукових праць / Президія Академії правових наук України. – Харків, 2009. – № 3 (58). – С. 169-177.

цю 1922 року. Один з його авторів зазначав: «Винагорода, що отримується за працю, повинна бути єдиним джерелом існування для більшості населення... На цей час винагорода є мінімальною, необхідною для життя трудячого»¹. Тобто заробітна плата, яка була єдиним джерелом існування працівника могла забезпечити йому лише фізичне виживання. За таких умов встановлення обов'язку працівника відшкодувати шкоду у повному обсязі (реальний збиток та упушену вигоду), не мало б сенсу, оскільки працівник не мав можливості виконати такий обов'язок. Реалії того часу були такі, що стягнути з працівника можна було лише заробітну плату, а це ставило під загрозу його виживання. Державі слід було визначитись з пріоритетами. Обравши максимальне відшкодування шкоди, заподіяної працівником (саме максимальне, а не повне, оскільки працівник не завжди зміг би відшкодувати шкоду у повному обсязі) держава отримала б зниження продуктивності праці, зниження тривалості життя та зменшення чисельності населення (якщо працівнику залишати менше коштів, він не зможе відновити здоров'я, народити та виховати дітей). Встановивши мінімальне відшкодування шкоди, держава отримує зростання продуктивності праці, зростання тривалості життя та збільшення чисельності населення.

Вибір був очевидний. І він був обґрунтований не гуманізмом чи ідеалізмом, а типовим для радянського періоду прагматизмом: в умовах формування індустріального суспільства у держави зростає потреба у робочій силі, а не в коштах, які можна стягнути з працівника.

Щодо звільнення працівника від відшкодування шкоди, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, то це взагалі не гарантія для працівника. Така теза обґрунтовується наступним.

По-перше, під виробничо-господарським ризиком розуміються дії спрямовані на «покращення виробничих методів роботи, перевірки нових пропозицій, наприклад, щодо розбудови виробничого процесу, запровадження замітника дефіцитного

¹ Советское законодательство о труде : лекции, прочитанные на курсах для инспекторов труда / Зинаида Р. Теттенборн. – М. : ГИЗ, 1920. – 104 с.

матеріалу та ін.»¹ У перерахованому зацікавлений роботодавець, витрати якого на одиницю продукції зменшаться, а не працівник, заробітна плата якого не зміниться.

По-друге, відповідно до трудового договору працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки, а найголовніше: працівник не зобов'язаний вчиняти дії, які можуть бути кваліфіковані як виробничо-господарський ризик.

Отже, зацікавленою стороною у вчиненні дій, які можуть бути кваліфіковані як виробничо-господарський ризик, є роботодавець і, щоб спонукати до нього працівника, було закріплено відповідну «гарантію».

Як ми бачимо, об'єктивна неможливість стягнути з працівника кошти на відшкодування шкоди у повному обсязі та необхідність спонукати працівника до дисциплінованої та продуктивної праці, а також «моральний» перерозподіл виробничо-господарського ризику з роботодавця на працівника, було справжньою причиною прийняття норм, які стали підґрунтям для висновку про існування гарантійної функції матеріальної відповідальності, що спрямована на захист прав працівника.

*Уляна Лутчин,
студентка 3 курсу юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ ЯК СКЛАДОВА ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД

Виконання рішення суду є невід'ємною частиною права на справедливий суд. Правосуддя визнається таким лише за умови, що воно відповідає вимогам справедливості й забез-

¹ Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. – М.: Госюриздат, 1955. – С.64.