повноважень на винесення остаточного обов'язкового рішення третій незалежній компетентній стороні (сторонам).

Список використаних джерел

1. Осипенко О.О. Міжнародний комерційний арбітраж як альтернативний спосіб вирішення міжнародних спорів // Право і суспільство. - 2011. - №4. - с.64-68.
2. Про міжнародний комерційний арбітраж: Закон України від 24 лютого 1994 р. № 4002-XII // ВВР. - 1994. - № 25.
3. Європейська конвенція про зовнішньоторговельний арбітраж від 21 квітня 1961 р.
4. Типовий закон про міжнародний комерційний арбітраж, розроблений Комісією ООН з права міжнародної торгівлі (ЦЫСГГКАЬ) від 1985 р.
5. Пампуха Г.Г. Бельгія як місце міжнародного арбітражу // Часопис Київського університету права. - 2011. - № 1. - С. 319-321.
6. Побірченко І. Зовнішньоекономічні справи у МКАС при ТІ 111 України // Право України. - 2009. - № 5. - С. 134-136.

Матчук С.В., кандидат юридичних наук, методист юридично-психологічного факультету НАВС
Банк О.В., магістр юридично-психологічного факультету НАВС

Порядок визначення розміру матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України шкоди

Визначення розміру шкоди, заподіяної власнику або уповноваженому ним органу, залежить від ступеня вини заподіювача шкоди, характеру виробничої діяльності підприємства. Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, визначається у відповідності до ст. 135-3 КЗпП за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з урахуванням ступеня зносу. Вартість майна визначається на день виявлення шкоди, а в разі зміни цін застосовуються ціни, які діяли в день прийняття рішення про відшкодування [1].

Закон України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" передбачає, що шкода відшкодовується у кратному розмірі вартості цінностей за відпускними цінами, що діють на день виявлення завданих збитків. Це положення слід привести у відповідність з ч. 2 ст. 135 КЗпП України. Розмір шкоди повинен визначатися за цінами, які

діють на день відшкодування шкоди, а не на день виявлення завданих збитків. Це дасть можливість відшкодувати вартість втрачених цінностей.

Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року "Про затвердження порядку визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей" [2, с.27], встановлює механізм визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, крім дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей. На мою думку, норми, що передбачають відшкодування шкоди у кратному розмірі, соціально несправедливі. Адже відшкодування шкоди в кратному розмірі носить не лише правовідновний, а й карний (штрафний) характер, оскільки перевищує розмір прямої дійсної шкоди. Про це свідчить і зміст статті 3 Закону України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей", згідно з якою стягнуті суми спрямовуються на відшкодування збитків, завданих підприємству, установі або організації, що і є відшкодуванням прямої дійсної шкоди, а решта, тобто частина суми, яка стягнута понад розмір прямої дійсної шкоди (штраф), перераховується до Державного бюджету України.

У цьому випадку не забезпечується гарантійна функція матеріальної відповідальності, що полягає в охороні заробітної плати від необгрунтованих утримань при відшкодуванні шкоди. Кратне відшкодування необгрунтоване, тому що воно носить також карний (штрафний) характер, який не властивий для матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом. Проти цього можна заперечити, аргументуючи, що кратний розмір відшкодування матеріальної шкоди обумовлений особливою цінністю і значущістю тих чи інших об'єктів (майна) для народного господарства, що саме в цьому і полягає правовідновний характер відшкодування. Але цінність і значущість для народного господарства повинні закладатися у вартість того чи іншого об'єкта, його ціну.

За погодженням між працівником і роботодавцем допускається відшкодування шкоди в розстрочку. В цьому випадку працівник подає роботодавцеві письмове зобов'язання про відшкодування шкоди із вказівкою конкретних строків платежів. Якщо працівник, який дав письмове зобов'язання про добровільне відшкодування шкоди, не відшкодував її у встановлені строки або припинив трудовий договір, то непогашена заборгованість стягується в судовому порядку. За згодою роботодавця працівник може передати йому для відшкодування заподіяної шкоди рівноцінне майно або полагодити пошкоджене. Зниження розміру шкоди, що підлягає стягненню з працівника, не провадиться, якщо шкода заподіяна злочинними діями працівника. Суд може затвердити мирову угоду сторін трудового договору про зменшення розміру шкоди, що підлягає стягненню.

Саме така редакція відповідатиме закріпленому в ст. 55 Конституції України праву громадян на судовий захист.

На думку Н.М. Хуторян, цікавим і необхідним є подальше дослідження проблем регресної матеріальної відповідальності посадових осіб, у тому числі й керівників (директора, голови правління, президента фірми та ін.), за заподіяння матеріальної шкоди роботодавцю - підприємству, установі, організації [3, с. 200]. Слід зауважити, що при застосуванні законодавства про регресну відповідальність у трудовому праві, зокрема статті 237 КЗпП України, існує ряд особливостей, на які доцільно звернути увагу. По-перше, ця стаття встановлює матеріальну відповідальність службових осіб тільки у випадках незаконного звільнення або переведення на іншу роботу. На думку О.М. Короткої, таку відповідальність службової особи перед підприємством, установою, організацією як роботодавцем слід установити у всіх випадках заподіяння матеріальної шкоди працівникові, в тому числі і у випадку необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного відсторонення від роботи, затримки видачі працівникові трудової книжки, затримки з вини керівника підприємства видачі заробітної плати тощо. По-друге, незалежно від того, який орган розглядає і вирішує питання про поновлення на роботі і виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу чи виконання нижче оплачуваної роботи, роботодавець може звернутися в порядку регресу про притягнення винної службової особи до матеріальної відповідальності тільки до суду [4, ст.23].

Крім того, у ст. 237 КЗпП України йдеться лише про матеріальну відповідальність службової особи. Про таку відповідальність службової особи може йтися лише в тому випадку, коли їй роботодавцем надається право укладення і розірвання трудового договору. Згідно з ч. 2 п. 84 Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ [5] у випадках, коли незаконне звільнення або незаконне переведення мало місце за рішенням колегіального органу, керівник останнього, тобто цього колегіального органу, може нести зазначену матеріальну відповідальність лише в тому разі, коли це рішення було прийнято внаслідок його винних протиправних дій.

На мою думку, в такому разі повинен нести матеріальну відповідальність не лише керівник органу, а й члени органу, оскільки це рішення є колективним волевиявленням, а не одноособовим, і, отже, є вина кожного члена колективного органу в незаконному звільненні чи переведенні на іншу роботу. Зборами товариства, радою підприємства, правлінням, як правило, здійснюються найняття та звільнення директора підприємства, товариства. Так, розірвання контракту з директором з підстав, не передбачених чинним законодавством і контрактом, буде незаконним. У тих випадках, коли найняття керівника здійснюється не посадовою особою, а колегіальним органом, підприємство може також пред’явити регресний позов про відшкодування йому матеріальної шкоди, заподіяної незаконним звільненням, членам колегіального органу.

Викладане могло б сприяти розробці нового законодавства про матеріальну відповідальність працівника перед роботодавцем в умовах ринкової економіки.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. К,: «Юрінком Інтер»2015. - 1200 с.
2. Постанова Кабінету Міністрів України про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей від 22 січня 1996 р. N 116 // «Урядовий кур'єр». - 1996 .- №34. - С.23-29.
3. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових відносин: дис. док. юрид. наук: 12.00.05 / Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. - К., 2002, - 388 с.
4. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дис. кадн. юрид. наук: 12.00.05/ Національна університет внутрішніх справ. - Х., - 2003. - 185 с.
5. Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995-1998). Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ - К.: «Юрінком Інтер», 1998. - 192 с.

Білас А.-Р.І., здобувач Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Пріоритети правового регулювання сфери охорони здоров'я на національному і міжнародному рівнях

— Медицина врачует человека, право врачует человечество "
Б.Акунін

На сучасному етапі розвитку суспільства надзвичайної актуальності набуває проблема правового регулювання відносин у сфері охорони здоров'я. Реалізація прав і свобод людини та громадянина, їх захист у випадку порушення, приведення законодавства про охорону здоров'я у відповідність до міжнародно-правових стандартів є важливою правовою гарантією демократичності будь-якої держави. А стосовно держав, які характеризуються тривалим процесом реформування політичної, економічної, правової систем, вкрай необхідною є увага як держав в особі органів публічної влади, так і світової спільноти до вразливих категорій населення, забезпечення реальних ефективних механізмів захисту права на охорону здоров'я, медичну допомогу тощо.