

Summary

The article tells about the specific right to use the facilities of public property, identifying problem issues for realization of the rights given to proposals for alternative ways to resolve legal conflicts.

**Key words:** right to use the facilities of public property, right of use of state and communal property, public property, the ownership of the Ukrainian people.

Отримано 13.10.2011

**О. І. ХАЙНУС**

*Оксана Іванівна Хайнус, студентка VI курсу факультету соціології і права Національного технічного університету України «КПІ»*

**ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Інститут матеріальної відповідальності є одним з видів юридичної відповідальності (поряд з кримінальною, адміністративною й дисциплінарною), йому притаманні певні специфічні ознаки й особливості, а також власний механізм правового регулювання й реалізації. Тому, перш ніж розпочати поглиблений аналіз матеріальної відповідальності працівника, слід проаналізувати поняття юридичної відповідальності.

Що стосується поняття відповідальності взагалі, то треба погодитися з думкою М. С. Строговича, який справедливо стверджував, що відповідальність є ставленням особи до суспільства та держави, до інших осіб з точки зору виконання пред'явлених до особи певних соціально-політичних, етичних, юридичних вимог, визнання та правильного розуміння громадянином своїх обов'язків стосовно суспільства, держави, інших осіб<sup>1</sup>.

При визначенні поняття юридичної відповідальності треба виявити зв'язок з відповідальністю в цілому, розглядати її як застосування загальних правил відповідальності до особливих властивостей права і закону, правової поведінки. З цього приводу заслуговує на увагу позиція професора Н. М. Хуторян, яка зазначає: «...доцільно виокремити два аспекти юридичної відповідальності – активний і пасивний. Активний аспект юридичної відповідальності передбачає реалізацію відповідальності, тобто застосування її на суб'єктивному рівні. А юридична відповідальність як правовий інститут – це об'єктивне закріплення у правових нормах. Про юридичну відповідальність як правовий інститут до початку будь-якої із стадій правозастосування слід говорити як про пасивну відповідальність»<sup>2</sup>.

Слід зауважити, що більшість вчених розуміють юридичну відповідальність як різновид соціальної відповідальності, а саме як закріплення у законодавстві і забезпечений державою юридичний обов'язок правопорушника зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належать<sup>3</sup>. Інші вчені трактують юридичну відповідальність як охоронне правовідношення<sup>4</sup>, як специфічний юридичний обов'язок<sup>5</sup>, як реалізацію санкцій правових норм<sup>6</sup> тощо.

С. С. Алексєєв стверджував, що суть юридичної відповідальності полягає в обов'язку особи зазнавати міри державно-примусових дій за скоєне правопорушення<sup>7</sup>.

Таким чином, виходячи з великої кількості визначень юридичної відповідальності як інституту теорії права, точка зору авторів щодо її поняття в юридичній літературі також неоднакова. Певна група науковців трактує юридичну відповідальність як різновид санкцій, інші бачать її як порядок застосування таких санкцій. Але у всіх випадках юридична відповідальність – це специфічний обов'язок зазнавати певних позбавлень особового чи матеріального характеру за скоєне правопорушення відповідно до санкції порушеної норми права. Правова природа юридичної відповідальності, положення загальної теорії права мають бути взяті за основу при визначенні поняття юридичної відповідальності працівника в трудовому праві.

Поняття юридичної відповідальності нерозривно пов'язане з поняттям правопорядку. У сучасних наукових працях з теорії права «правопорядок» визначається як стан впорядкованості, організованості суспільних відносин, який складається за певних умов законності<sup>8</sup>. Основним елементом правопорядку є правовідносини. Трудове право України регулює соціально-трудові відносини, що в межах конкретної організації (роботодавця) утворює певний порядок. Це є внутрішнім трудовим розпорядком, який становить найважливішу частину правопорядку, що склався в сучасному українському суспільстві.

Поняття правопорядку в організації (внутрішнього трудового розпорядку) нерозривно пов'язане з дисципліною праці, під якою розуміється певний порядок поведінки працівників у процесі праці<sup>9</sup>. Основний зміст внутрішнього трудового розпорядку в кожній конкретній організації становлять певні обов'язки сторін трудового договору (працівника і роботодавця). Дисципліна праці – необхідна умова спільної роботи. Її розглядають як сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавців, що визначають заходи заохочення за успіхи в роботі і відповідальність за умисне невиконання цих обов'язків<sup>10</sup>.

На працівників покладаються певні обов'язки і вони наділяються відповідними правами, одночасно встановлюється відповідальність за невиконання цих обов'язків. Заходи юридичної відповідальності спрямовано перш за все на запобігання суспільно-небезпечним діям проти встановленого правопорядку та усунення їхніх шкідливих наслідків. У трудовому праві, з одного боку, їх використовують переважно для профілактики трудових правопорушень; в другому – для захисту майна роботодавця від небезпеки фізичного знищення, псування, втрати; для застосування до порушників правових заходів впливу; для відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю.

Відповідальність за трудовим законодавством – окремих вид юридичної відповідальності, яка полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і зазнати відповідних санкцій. Підставою такої відповідальності є трудове правопорушення – винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником. Воно складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення. Загальним для обох видів є недотримання саме трудових обов'язків працівником. Однак особливості кожного із зазначених правопорушень зумовлюють застосування двох видів відповідальності у сфері трудового права – дисциплінарної і матеріальної<sup>11</sup>.

Сучасні українські дослідники трудового права під матеріальною відповідальністю розуміють обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або власника (уповноваженого ним органу) відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом порядку і розмірах<sup>12</sup>.

В. І. Щербина визначає матеріальну відповідальність у трудовому праві України як передбачену нормами трудового законодавства необхідність для однієї із сторін трудових правовідносин відшкодувати матеріальну шкоду (а в деяких випадках і моральну), заподіяну іншій стороні внаслідок неналежного виконання своїх трудових обов'язків<sup>13</sup>.

Ці два визначення схожі та певною мірою виражають суть природи матеріальної відповідальності, але у першому визначенні немає уточнення щодо відшкодування моральної шкоди, а у другому – відзначається відповідальність лише за неналежне виконання трудових обов'язків, хоча необхідним доповненням у цьому разі була би вказівка саме на протиправне та винне невиконання обов'язків.

З'ясувавши правову природу матеріальної відповідальності в трудовому праві, необхідно зазначити таке. Правовідносини щодо матеріальної відповідальності є одним з видів індивідуальних правовідносин; причому перші похідні від основного трудового правовідношення, оскільки в правовідносинах щодо матеріальної відповідальності беруть участь ті самі суб'єкти, що і в основному трудовому правовідношенні. Таким чином, без наявності основного трудового правовідношення неможливе правовідношення щодо матеріальної відповідальності (наприклад, якщо особа виконує фактично трудову функцію, при цьому не перебуваючи в штаті підприємства, установи або організації, то у разі спричинення майнового збитку власникові настане не трудова матеріальна відповідальність, а цивільно-правова).

Наступною особливістю матеріальної відповідальності є те, що вона може бути покладена на працівника незалежно від притягання його до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності. Хоча таке положення деякою мірою порушує принцип гуманізму трудового права, все-таки ці види юридичної відповідальності мають різні цілі та завдання, і тому їх одночасне застосування не суперечить загальному змісту трудового законодавства, що має високий рівень виховного характеру.

При з'ясуванні сутності інституту матеріальної відповідальності працівника, необхідно виходити з того, що суб'єкти трудових правовідносин перебувають у нерівному становищі стосовно один одного. Працівник – менше захищена й економічно слабша сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва й знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від останнього, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під його керівництвом і тому змушений виконувати його накази й розпорядження. При цьому при виконанні покладених на нього обов'язків працівник повинен забезпечити збереження власності, наданої йому для виконання трудових функцій<sup>14</sup>.

Матеріальна відповідальність працівника – це його обов'язок відшкодувати в установлених законом розмірі й порядку завдану ним пряму дійсну шкоду майну роботодавця протиправним винним порушенням взятих на себе за трудовим договором обов'язків. Для такої відповідальності працівника притаманний саме його обов'язок відшкодувати заподіяну майнову шкоду. За відсутності такої шкоди матеріальна відповідальність настати не може<sup>15</sup>.

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом має три мети. Перша (основна) – захист майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Таким чином, ця відповідальність працівника є правовідновлювальною, бо має насамперед основну мету – відновити майно роботодавця, якому завдано шкоду. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до нього дисциплінарного стягнення, адже винний працівник одночасно із спричиненням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок) (ч. 3 ст. 130 КЗпП України).

Друга мета – забезпечення гарантії працівникові при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності є гарантійною. Третя – виховання у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається тому для здійснення його трудової функції й запобігання заподіяння шкоди майну роботодавця.

Матеріальна відповідальність працівника за майнову шкоду, завдану роботодавцеві у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ним своїх обов'язків за трудовими правовідносинами, є особливим правовим інститутом трудового права і має тільки йому властиві риси: свій суб'єкт, підставу й умови її настання, види і межі відповідальності, порядок покриття шкоди, свої цілі й завдання.

Основні відмінності матеріальної відповідальності працівника від майнової цивільно-правової відповідальності такі<sup>16</sup>:

1. Суб'єктом матеріальної відповідальності за законодавством про працю може бути лише працівник, який перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцем і який завдав йому майнову шкоду внаслідок порушення взятих на себе за трудовим договором обов'язків (ч. 1 ст. 130 КЗпП України). Особа, яка не перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах або завдала йому майнову шкоду не у зв'язку з правовідносинами, за нормами трудового права суб'єктом матеріальної відповідальності бути не може, а відповідає за нормами цивільного права.

Неповнолітній працівник може бути суб'єктом матеріальної відповідальності на загальних підставах, оскільки трудова праводієздатність у повному обсягу виникає у віці з 16 років (а за деякими умовами – з 15 чи навіть – з 14), а неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах і обов'язках до повнолітніх (ст. 187 КЗпП України).

Працівник, який спричинив шкоду, відповідає за неї сам, неповнолітні – також. За нормами цивільного законодавства за відсутності у неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування спричиненої нею шкоди, остання відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі її батьками (усиновлювачами) чи піклувальниками, якщо ті не доведуть, що шкода була заподіяна не з вини неповнолітнього.

2. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства, якщо майнова шкода заподіяна роботодавцеві у зв'язку з виконанням ним обов'язків за трудовим договором (ст. 132 КЗпП України) і навіть якщо вона спричинена не при виконанні ним трудових обов'язків, але майно працівник одержав для задоволення своїх особистих цілей за дозволом роботодавця, який має обов'язок уважно ставитись до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці й побуту (ст. 141 КЗпП України). За нормами цивільного законодавства відповідальність настає (статті 1166 і 1202 ЦК України), якщо працівник завдав шкоду самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобіля, трактора, автокрана та ін.), що належать роботодавцеві, з яким він перебуває у трудових відносинах.

3. Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що виконувати свої обов'язки він має особисто (ст. 30 КЗпП України).

Трудове законодавство не передбачає ні загальної, ні субсидіарної, ні солідарної відповідальності працівника, а лише особисту персональну за виконання взятих ним на себе трудових обов'язків.

У цивільному праві особа може бути притягнена до майнової відповідальності навіть за відсутності її вини (приміром, у разі спричинення шкоди джерелом підвищеної небезпеки). Згідно зі ст. 1187 ЦК України шкода, завдана джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку.

4. Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами, передбачає обов'язок покриття шкоди, спричиненої лише наявному майну роботодавця. Упущена вигода, неодержаний роботодавцем прибуток, доходи, які мали місце внаслідок порушення працівником взятих ним на себе трудових обов'язків, відшкодуванню не підлягають (ч. 4 ст. 130 КЗпП України).

Під втраченою вигодою розуміється неодержання тих майнових цінностей, які роботодавець міг би отримати при добросовісному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, зокрема, за належної явки на своє робоче місце. Це зумовлено тим, що обов'язок належно організувати роботу підлеглого, забезпечити відповідний їй процес за різних ситуацій, а також запобігання можливим збиткам лежить на роботодавцеві в особі керівника процесу праці (статті 21 і 141 КЗпП України). Тому ризик втраченої вигоди, неодержання прибутку чи доходу внаслідок неналежної організації процесу праці лежить на роботодавцеві. А до винного працівника останнім може бути застосована лише дисциплінарна санкція.

5. Матеріальна відповідальність працівників за трудовим законодавством неоднакова для різних категорій, різних трудових ситуацій і форм вини, бо в складному процесі праці виникають різноманітні взаємовідносини працівників. Вона залежить і від виду майна, з яким має справу працівник, мети його перебування в нього, способу й обставин заподіяння шкоди. При цьому трудове законодавство передбачає, як правило, обмежену матеріальну відповідальність, за якою вона обмежується певною частиною заробітку працівника й не має перевищувати повного розміру завданої шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Матеріальна відповідальність вище середнього місячного заробітку, але не більше повного розміру спричиненої шкоди допускається лише у випадках, передбачених КЗпП України. Така диференціація матеріальної відповідальності зі встановленням, як правило, відповідальності обмеженої зумовлена тим, що працівник виступає в трудових правовідносинах як учасник не цивільного обороту, а процесу колективної праці, підпорядкований в останньому на підставі трудового договору встановленому порядку праці й управлінню її процесом. Майно роботодавця передається зазвичай працівникові не в розпорядження, а лише в користування на час виконання ним своїх трудових функцій і перебуває під управлінням і контролем роботодавця чи уповноваженого ним керівника процесом праці, який зобов'язаний створювати працівникові належні умови праці й забезпечити повне зберігання ввіреного йому майна.

6. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає тільки за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди.

Працівник може спокійно працювати, якщо він сумлінно виконує свої трудові обов'язки й уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно й діловито ставиться до майна роботодавця (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Законодавство про працю містить загальний принцип захисту працівника від безпідставного притягнення його до відповідальності, в тому числі до матеріальної. Для притягнення працівника до матеріальної відповідальності роботодавцеві належить довести вину працівника і вказати, в чому вона полягає (ст. 138 КЗпП України). Це саме стосується в цілому й випадку, коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність із працівником (колективом працівників, бригадою). Водночас згідно зі ст. 1166 ЦК України особа, яка завдала шкоду, звільняється від відшкодування останньої, якщо доведе, що її заподіяно не з вини працівника.

7. Трудовим законодавством передбачено особливий порядок стягнення заподіяної працівником майнової шкоди, який спрощує захист майнових інтересів роботодавця і разом з тим забезпечує захист матеріальних інтересів працівника: стягнення завданої працівником шкоди роботодавцеві провадиться наказом (розпорядженням) останнього; стягнення шкоди за таким розпорядженням може бути здійснено лише в межах місячного середнього заробітку працівника. Якщо ж шкода перевищує цю межу в частині понад середній місячний заробіток, роботодавець має звернутися з позовом до суду; розпорядження (наказ) про стягнення шкоди із заробітної плати працівника роботодавець може видати в строк не пізніше двох тижнів з моменту, коли йому стало відомо про спричинення шкоди. Якщо роботодавець пропустив його, він не має права своєю владою, своїм розпорядженням чи наказом відраховувати заподіяну шкоду із заробітної плати працівника навіть у межах його середнього заробітку. У такому випадку роботодавець може звернутися на загальних підставах із позовом до суду; позовний строк для звернення роботодавця до суду з позовом до працівника про відшкодування завданої тим шкоди – один рік від дня, коли роботодавцеві стало відомо про останню. Після закінчення цього строку працівник звільняється від обов'язку відшкодувати спричинену ним шкоду.

Названі вище особливості матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством дають підставу стверджувати, що вона є особливим правовим інститутом, притаманним лише трудовому праву, який відрізняється від усіх інших інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права. Вони породжені специфічністю трудових відносин, необхідністю соціального захисту працівників. Наведене також свідчить, що в рамках цього інституту до працівників не можна застосовувати штрафи чи порушувати питання про можливість притягнення їх до повної матеріальної відповідальності в будь-якому випадку.

Беручи до уваги сьогодення практично всі нормативні акти, що відносяться до інституту матеріальної відповідальності працівників, орієнтовані на економічну модель, коли основними роботодавцями є державні підприємства і організації. І навіть часткове внесення змін до трудового законодавства призводить до появи ряду суперечностей, які на практиці створюють у роботодавців і органів для розгляду трудових спорів неясності та сумніви. Стає абсолютно очевидним, що в умовах сьогодення назріло питання про вдосконалення чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві. Причому таке вдосконалення має бути спрямовано на захист власності не тільки державних і комунальних підприємств, а й будь-якого приватного підприємства.

Реформування цього законодавства має здійснюватися неодмінно з урахуванням підвищення рівня правових гарантій працівників, зокрема правові норми про матеріальну відповідальність мають забезпечити охорону заробітної плати працівників від надмірних і незаконних відрахувань.

Розв'язання зазначеної проблеми має бути послідовним і знайти своє відображення насамперед у новому Трудовому кодексі України. На основі аналізу чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників і практики його застосування в законі, має бути перш за все конкретизовано зміст обов'язків сторін трудового договору (працівника і роботодавця) щодо забезпечення збереження майна підприємства, установи, організації. Особливо це стосується матеріально відповідальних осіб, яким передаються під звіт грошові, товарні та інші цінності для виконання з ними різних операцій (зберігання, обробка, відпуск, продаж, експедиція тощо), і при цьому укладаються особливі письмові договори про індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Через такий договір на цих працівників законодавством покладається обов'язок забезпечити повне збереження переданих їм під звіт цінностей, а у разі спричинення з їхньої вини роботодавцю шкоди – обов'язок компенсувати її в повному обсязі, без обмежень стосовно розміру заробітної плати.

Крім того, слід у законодавчому порядку уточнити підставу й умови матеріальної відповідальності, її види і розміри (межі), можливість і межі зменшення розміру шкоди, предмета відшкодування стосовно сучасних умов господарювання підприємств, установ, організацій.

<sup>1</sup> Строгович М. С. Сущность юридической ответственности / М. С. Строгович // Советское государство и право. – 1979. – № 5. – С. 72–78.

<sup>2</sup> Трудове право України: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 3. – 2003. – 104 с.

<sup>3</sup> Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави / П. М. Рабінович. – 6-е. – Х.: Консум, 2002. – 160 с.

<sup>4</sup> *Базилев Б. Т.* Юридическая ответственность (теоретические вопросы) / Б. Т. Базилев. – Красноярск: Издательство Красноярского университета, 1985. – 142 с.

<sup>5</sup> *Болотина Н. Б.* Трудове право України: Підручник. – 2-ге видання, стереотип. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.

<sup>6</sup> *Сенякин И. Н.* Юридическая ответственность // Теория государства и права / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М.: Юрист, 1997. – 602 с.

<sup>7</sup> *Алексеев С. С.* Проблемы теории права. Курс лекций в двух томах. Том I. – Свердловск, 1972. – 394 с.

<sup>8</sup> *Венедиктов В. С.* Перспективи формування інституту трудової юридичної відповідальності // Правова держава / – 1992. – Вип. 1. – С. 97–99.

<sup>9</sup> *Волинка К. Г.* Теорія держави і права: навчальний посібник / К. Г. Волинка. – К.: МАУП, 2003. – 240 с.

<sup>10</sup> Там само.

<sup>11</sup> Алексеев С. С. Вказана праця.

<sup>12</sup> *Белинский Е. С.* Материальная ответственность рабочих и служащих. – Киев-Донецк: Высшая школа, 1984. – 167 с.

<sup>13</sup> *Хуторян Н. М.* Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія / Н. М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

<sup>14</sup> *Прилипка С. М.* До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С. М. Прилипка // Проблеми законності: Збірник наукових праць. – 2009. – № 100. – С. 155–164.

<sup>15</sup> *Ткалич Ю. В.* Теоретичні аспекти поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві України / Ю.В. Ткалич // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка: Науковий журнал. – 2010. – №2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vlduvs/2010\\_2](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vlduvs/2010_2)

<sup>16</sup> *Прилипка С. М.* Вказана праця.

### Резюме

У роботі досліджено значення матеріальної відповідальності працівника як виду матеріальної відповідальності в трудовому праві, проведено аналіз правової природи цієї відповідальності та її характерних особливостей. Вдосконалено визначення матеріальної відповідальності та обґрунтовано необхідність вдосконалення трудового права відповідно до умов сучасних ринкових реалій.

**Ключові слова:** юридична відповідальність, правопорядок, правовий статус, трудове правопорушення, матеріальна відповідальність.

### Резюме

В работе раскрыто значение материальной ответственности работника как вида материальной ответственности в трудовом праве, проведен анализ правовой природы этой ответственности и ее характерных особенностей. Усовершенствовано определение материальной ответственности и обоснована необходимость усовершенствования трудового права в соответствии с условиями современных рыночных реалий.

**Ключевые слова:** юридическая ответственность, правопорядок, правовой статус, трудовое правонарушение, материальная ответственность.

### Summary

We investigated the value of the liability of the employee as a form of liability in employment law, the analysis of the legal nature of this responsibility and its characteristics. Improved determination of liability and the necessity of improving labor rights in accordance with the terms of the current market realities.

**Key words:** legal liability, police, legal status, labor violations, liability.

*Отримано 6.12.2011*

**О. В. БАТАНОВ**

*Олександр Васильович Батанов, доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, доцент, старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України*

**АКТУАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ  
КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН  
У СФЕРІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СВОБОДУ ВІРОСПОВІДАННЯ В УКРАЇНІ\***

Ставши на шлях формування правової держави, для якої людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека є головною соціальною цінністю, Україна радикально активізувала процес реалізації, охорони та захисту прав та свобод людини і громадянина, серед яких чільне місце займає право на свободу віросповідання. У свою чергу, реальність права на свободу віросповідання, як і будь-якого іншого права особи, залежить від наявності дієвого механізму його правового регулювання. Основою такого механізму в Україні є національне законодавство, насамперед Конституція України, у якій проголошується, що «кожен має право на свободу світогляду і віросповідання» (ст. 35), Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації», а також інші нормативно-правові акти.

Дослідження питань конституційно-правового регулювання відносин у сфері реалізації права на свободу віросповідання привертало увагу багатьох учених. Свідченням тому є праці, присвячені дослідженню відповідної проблематики, що побачили світ ще за радянських часів, також науковий доробок сучасних учених-правознавців, політологів, філософів тощо.

Водночас слід зазначити, що у вітчизняній юриспруденції фундаментальні наукові дослідження, присвячені загальнотеоретичним аспектам конституційно-правового регулювання відносин у сфері реалізації права на свободу віросповідання, в тому числі механізму забезпечення цього права, наразі відсутні, що і визначає актуальність та своєчасність монографічного дослідження, проведеного О. М. Биковим.

У монографії поставлено за мету комплексно, на основі аналізу чинного законодавства України та практики його реалізації визначити сутність та розкрити особливості конституційно-правового регулювання відносин у сфері реалізації права на свободу віросповідання в Україні, а також розробити науково обґрунтовані рекомендації з удосконалення конституційно-правового регулювання відносин в означеній сфері. Необхідно констатувати, що автор з поставленою метою успішно впорався. Серед одержаних наукових результатів дослідження необхідно відмітити авторське визначення релігійних відносин, під яким автор розуміє різновид суспільних відносин, що складаються в духовній сфері між віруючими людьми, релігійними організаціями, які спрямовані на реалізацію їх суб'єктивних прав і свобод.

Заслужує на схвальну оцінку виділення автором характерних ознак свободи віросповідання, до яких віднесено те, що вона: 1) є можливістю певної поведінки; 2) є суб'єктивним правом особи, яким вона може розпоряджатися на власний розсуд; 3) включає в себе: право сповідувати віровчення тієї чи іншої релігії, право відправляти релігійний культ та право утворювати релігійну організацію чи входити до утвореної раніше організації; 4) гарантується Конституцією та законодавством України; 5) забезпечується державою шляхом встановлення певної відповідальності за її порушення.

У монографії переконливо доводиться, що свобода віросповідання включає у себе такі елементи: мати релігію або переконання; право сповідувати віровчення; право на релігійну освіту; право виховувати дітей в дусі віровчення тієї чи іншої релігії; право відправляти релігійний культ; право утворювати релігійну організацію чи входити до утвореної раніше; право бути священнослужителем; право релігійної пропаганди (місіонерство).

Серед інших позитивних аспектів монографії О. М. Бикова слід відзначити й авторське визначення конституційних гарантій права на свободу віросповідання, під якими пропонується розуміти регламентовані

© О. В. Батанов, 2011

\* Рецензія на кн.: Биков О. М. Правове регулювання відносин у сфері реалізації права на свободу віросповідання в Україні : конституційно-правовий аспект : монографія / О. М. Биков ; Ін-т законодавства Верховної Ради. – К. : Четверта хвиля, 2011. – 344 с.