

з часу набрання чинності Цивільним кодексом України, який закріпив як універсальну для всіх інститутів права інтелектуальної власності можливість застосування разового грошового стягнення замість відшкодування збитків, логічно стверджувати, що суб'єкти права промислової власності мають перебувати у рівному із суб'єктами авторських і суміжних прав становищі щодо вибору можливостей для захисту своїх виключних прав [7, с. 76].

Сама ідея компенсації за порушення відповідних майнових прав має на меті забезпечити відновлення порушеного права у тих випадках, коли неможливо встановити точний розмір збитків, завданих правопорушенням [8, с. 360].

Оскільки цивільному праву властива компенсаторно-відновлювальна функція, яка безпосередньо повинна реалізовуватися у захисті права інтелектуальної власності, пропонуємо п. 5 ч. 2 ст. 432 ЦК України викласти у наступній редакції, залишивши цю норму як єдину, що визначає компенсацію за порушення права інтелектуальної власності:

За заявою суб'єкта права інтелектуальної власності замість відшкодування збитків або стягнення доходу суд має право стягнути з порушника, який умисно чи з необережності допустив порушення права інтелектуальної власності, компенсацію у розмірі від 3 до 500 мінімальних заробітних плат, що визначається за розсудом суду з урахуванням принципів розумності, добросовісності та справедливості, виходячи з характеру порушення, заявлених позовних вимог та причинно-наслідкового характеру дій (бездіяльності) або рішень, що призвели до порушення права інтелектуальної власності.

Бібліографічні посилання:

1. Гражданское право: учеб.: в 3 т./под ред. А.п. Сергеева. М.: Велби, 2005. Т. 3 С. 207.
2. Теоретичні та методичні засади визначення збитків, завданих неправомірним використанням прав на об'єкти інтелектуальної власності: науково-практичне видання/за ред. О.Б. Бутнік-Сіверського, К.НДІ ІВ НАПрНУ, Інтерсервіс, 2018. – 94с.
3. Грибанов, В. П. Ответственность за нарушение гражданских прав и обязанностей [Текст] / В. П. Грибанов // Осуществление и защита гражданских прав. – М. : Статут, 2000. – С. 319.
4. Цивільне право : підручник : у 2 т. / В. І. Борисова (кер. авт. кол.), Л. М. Баранова, Т. І. Бєгова та ін. ; за ред. В. І. Борисової, І. В. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. – Х. : Право, 2011. – Т. 1. – 656 с.
5. Директиви 2004/48/ЄС Європейського Парламенту та Ради ЄС від 29 квітня 2004 р. про захист прав інтелектуальної власності (Офіційний вісник ЄС, L 157, від 30 квітня 2004 р., с. 45–86).
6. Дзера, І. А. Захист цивільних прав за Цивільним кодексу України [Текст] / І. А.Дзера.// Альманах кримінального права: збірник статей. Випуск перший. -Київ: Правова єдність, 2008. -С. 149 – 159
7. Коваль І. Виплата компенсації за неправомірне використання об'єкта інтелектуальної власності: правова природа й умови застосування. Теорія і практика інтелектуальної власності. 2015. № 6. С.70-78.
8. Кот О.О. Здійснення та захист суб'єктивних цивільних прав: проблеми теорії та судової практики: монографія / О.О. Кот. – К.: Алерта, 2017. – 494 с.

Поклонська Оксана Юрївна

викладач кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

В основу законодавства про працю покладено конституційні положення щодо прав та свобод людини і громадянина, а враховуючи швидкоплинний розвиток суспільства дана сфера потребує реформування та всебічного аналізу з

метою вдосконалення законодавчої бази та правозастосовної практики. Зокрема це стосується матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин.

Дана проблема перебувала в колі наукових інтересів Н.Г. Белова, Ф.Ф. Бутинця, В.С. Венедиктов, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, Л.М. Крамаровського, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Л.І. Суровська, А.А. Шпіга, В.І. Щербина та ін. [3, с.150].

Так, 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, заподіяну іншій стороні внаслідок неналежного виконання своїх трудових обов'язків [4, с.411].

У свою чергу, деякі науковці стверджують, що потрібно розмежовувати матеріальну відповідальність працівника та роботодавця, адже це два самостійні різновиди матеріальної відповідальності. Хоча Н.М. Хуторян та П.Р. Стависький схиляються до іншої думки, що це єдиний інститут трудового права та вид матеріальної відповідальності [5, с.66].

П.Р.Стависький в обґрунтування цього положення виділяв такі спільні риси матеріальної відповідальності працівника і роботодавця: виникнення обох частин матеріальної відповідальності в трудовому праві зумовлено наявністю трудових правовідносин; її суб'єктами є тільки сторони трудових правовідносин – працівник та роботодавець; матеріальна відповідальність обох сторін виникає внаслідок порушення ними трудових обов'язків; відповідальність настає за винне порушення своїх обов'язків; і одна, і друга сторони несуть як повну, так і обмежену відповідальність; матеріальна відповідальність обох сторін має компенсаційний характер. Саме ці спільні риси матеріальної відповідальності працівника та роботодавця об'єднують визначені різновиди матеріальної відповідальності за критерієм суб'єктного складу в єдиний інститут трудового права – інститут матеріальної відповідальності [5, с.67].

Слід зазначити, хоча матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин й розглядається як єдиний інститут трудового права, проте має свої особливості щодо притягнення кожного із суб'єктів до даного виду відповідальності.

Так, 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.

Даний обов'язок має на меті: захист майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником (правовідновлення); забезпечення гарантії працівникові при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень (гарантія); виховання у працівника бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається тому для здійснення його трудової функції в запобігання заподіяння шкоди майну роботодавця [4, с.411].

Щодо матеріальної відповідальності роботодавця, то слід зазначити, що відповідно до юридичної доктрини, вона визначається як обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством [2].

Наприклад, відповідно до ст.153 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) в основі матеріальної відповідальності роботодавця лежить його обов'язок створити умови, необхідні для нормальної роботи; забезпечити здорові та безпечні умови праці, а також впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки та санітарно-гігієнічні умови, які запобігають виробничому травматизму і виникненню професійних захворювань працівників[1, ст.153].

Також, у ст.ст.117,235,236 КЗпП передбачений обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, завдану затримкою розрахунку при звільненні, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причини звільнення у трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника [1].

Отже, матеріальна відповідальність працівника та роботодавця в трудовому праві є єдиним інститутом права, де кожен із суб'єктів має ряд своїх особливостей. Адже при виконанні своїх функціональних обов'язків жоден із них не застрахований від виникнення трудового правопорушення, що в свою чергу, і є підставою настання матеріальної відповідальності. Так добре, коли і працівник, і роботодавець обізнані в даному питанні й спроможні захистити свої права та законні інтереси. Але, щоб вони могли це реалізувати, даний аспект повинен досконало бути висвітлений на законодавчому рівні, чого на жаль, на сьогодні немає.

Тому, національне законодавство в сфері матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, зокрема підстав її настання, детальне зазначення прав, обов'язків сторін при вирішенні того чи іншого питання та ряду інших обставин, потребує реформування шляхом усунення теоретичних суперечностей та прогалини, а також деталізації правових норм що регулюють дане питання в нормативно-правових актах. Адже це допоможе в першу чергу пришвидшити процедуру притягнення до відповідальності винної сторони, по-друге, надасть можливість перешкоджати зловживанню повноваженнями та захисту суб'єктів трудових правовідносин своїх прав та законних інтересів.

Бібліографічні посилання:

1. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст.375
2. Дяченко Ю.С. Матеріальна відповідальність роботодавця в правовідносинах. URL: http://www.rusnauka.com/13_NBG_2015/Pravo/4_191249.doc.htm
3. Лега О.В. Економіко-правові аспекти матеріальної відповідальності облікових працівників//Вісник ЖДТУ. - №3 (53). –2010. - С.150-151
4. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві // Часопис Київського університету права. – 2011. – Вип. 4. – С.410-414
5. Швець Н.М., Белей О.В. Новації трудового законодавства щодо матеріальної відповідальності роботодавця / Н.М. Швець, О.В. Белей // Право і суспільство. – 2019. -№1(2). – С.65-71