



го університету. Серія: Право. – 2015. – Вип. 9-10. – С. 101–112.

7. Савченко Т.Г. Трансфертне ціноутворення у комерційних банках : автореф. дис. ... кандидата економічних наук : 08.00.08 / Т.Г. Савченко ; Укр. акад. банк. справи Нац. банку України. – Суми, 2007. – 19 с.

8. Жердецька Л.В. Механізм трансфертного ціноутворення в банку: автореф. дис. ... кандидата економічних наук : 08.00.08 / Л. В. Жердецька ; Держ. вищ. навч. закл. «Одес. держ. екон. ун-т». – О., 2009. – 19 с.

9. Беспалова А.О. Правове регулювання адміністрування податків і зборів в Україні : дисертація ... кандидата юридичних наук : 12.00.07 / А.О. Беспалова. – Одеса, 2015. – 233 с.

10. Боднарчук Ю.В. Податкові провадження в Україні: теоретико-правові засади : дисертація ... кандидата юридичних наук : 12.00.07 / Ю.В. Боднарчук. – Одеса, 2008. – 247 с.

11. Касьяненко Л.М. Фінансово-правовий процес / Л.М. Касьяненко. – Ірпінь : Національний університет ДПС України, 2010. – 505 с.

12. Криницький І.Є. Теоретичні проблеми податкового процесу / І.Є. Криницький. – Х. : Право, 2009. – 320 с.

13. Кучерявенко М.П. Податкові процедури: правова природа і класифікація / М.П. Кучерявенко. – К. : Алерта ; КНТ; ЦУЛ, 2009. – 460 с.

14. Чинчин М.М. Правові основи податкового адміністрування в Україні : дисертація ... кандидата юридичних наук : 12.00.07 / М.М. Чинчин. – Ірпінь, 2013. – 203 с.

15. Порядок проведення моніторингу контрольованих операцій: Затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 14 серпня 2015 року № 706 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1055-15#n17>.

16. Порядок опитування уповноважених, посадових осіб та/або працівників платника податків з питань трансфертного ціноутворення: Затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 14 серпня 2015 року № 706 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1056-15/paran4#n4>.

УДК 347.1

К ВОПРОСУ О ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЯХ ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЯ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА

Елена ТАНАСЕВИЧ,

соискатель кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права

Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды

Summary

The article examines the legal guarantees to the employer for involving him to material liability through the prism of General, cross-sectoral and sectoral principles of law, therefore, conducts a systematic analysis of the labor, civil and civil-procedural legislation of Ukraine. It is proposed to classify the legal guarantee in accordance with the principles of law on which they are directed. General and cross-sectoral legal guarantees are considered taking into account sectoral characteristics of employer liability and the profound social nature of labour law. Based on the needs of law enforcement, the necessity and urgency of reforming the labor laws of Ukraine is substantiated.

Key words: legal guarantees, principles of law, employer, material liability.

Аннотация

В статье исследуются юридические гарантии работодателя при привлечении его к материальной ответственности через призму общеправовых, межотраслевых и отраслевых принципов права, в связи с чем проводится системный анализ трудового, гражданского и гражданско-процессуального законодательства Украины. Предлагается классифицировать юридические гарантии по критерию того, на обеспечение какого принципа права они направлены. Общеправовые и межотраслевые юридические гарантии рассматриваются с учетом отраслевых особенностей материальной ответственности работодателя и глубокой социальной природы трудового права. Исходя из потребностей правоприменительной деятельности, обосновывается необходимость и актуальность реформирования трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: юридические гарантии, принципы права, работодатель, материальная ответственность.

Постановка проблемы. Согласно ст. 3 Закона Украины «О развитии и государственной поддержке малого и среднего предпринимательства в Украине» [1] и в соответствии с Рекомендациями парламентских слушаний на тему «Развитие предпринимательства в Украине и поддержка малого и среднего бизнеса» [2], государство задекларировало всестороннюю поддержку предпринимательства с целью обеспечения занятости населения и его благополучия. В сфере регуляторной политики парламенту и правительству рекомендовано принимать законодательные инициативы, направленные на защиту законных прав собственников, и реализовывать курс, который основан на балансе интересов субъектов хозяйствования, граждан и государства.

Несмотря на переход к рыночной экономике, стремительное развитие

частной формы собственности и, соответственно, на изменение статуса и роли работодателя, законодатель лишь спустя два с половиной десятилетия со дня обретения Украиной независимости приступил к реформированию трудового законодательства. Однако проект Трудового кодекса Украины, принятый в первом чтении 5 ноября 2015 г. [3], уже подвергается серьезной критике по многим позициям. Не уделили инициаторы указанного законопроекта должного внимания и юридическим гарантиям работодателя при привлечении его к материальной ответственности, ограничившись закреплением в ст. 2 общеправового принципа обеспечения судебной защиты трудовых, социально-экономических прав, чести и достоинства всех участников трудовых отношений при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.



Актуальность темы. Конечно, институт материальной ответственности работодателя сам по себе является одной из юридических гарантий обеспечения трудовых прав работника, что обусловило многочисленные отраслевые исследования именно этого аспекта проблемы [4, с. 38; 5, с. 11; 6, с. 23]. Вместе с тем работодатель частного сектора экономики, осуществляя хозяйственную деятельность на свой риск, помимо обеспечения каждому работнику надлежащих условий труда и достойного уровня жизни, имеет также ряд обязательств перед своими контрагентами и непосредственно перед государством, например, по уплате налогов, сборов и прочих обязательных платежей. Иными словами, от благополучия каждого отдельно взятого работодателя без преувеличения зависит экономический потенциал государства в целом, а также выполнение государством социальной, культурной (духовной), экологической, оборонной и прочих функций. Поэтому вопрос соблюдения прав работодателя, в том числе в ходе его привлечения к материальной ответственности, однозначно требует научной разработки и закрепления системы соответствующих гарантий на законодательном уровне.

Цель статьи – рассмотреть юридические гарантии при привлечении работодателя к материальной ответственности за нарушение трудовых прав работника через призму принципов права в современном демократическом, социальном и правовом государстве и сформулировать научно обоснованные предложения по усовершенствованию законодательства Украины в данной сфере.

Изложение основного материала исследования. В толковых словарях понятие «гарантия» определяют как условие, которое обеспечивает что-либо, поручительство в чем-либо, условие, которое обеспечивает успех чего-либо [7; 8]. В общей теории права ученые определяют гарантии как систему норм, принципов, условий и требований, которые обеспечивают соблюдение прав, свобод и законных интересов граждан [9, с. 128]. С.С. Алексеев понимает гарантии как особые юридические механизмы и условия, призванные обеспечить реализацию положений законодательства [10, с. 135].

А.Ф. Никитин определяет гарантии через обязанность государства защищать человека, в том числе путем создания правовых условий для реализации им своих прав и свобод [11, с. 76].

На первый взгляд содержание этих определений кажется чрезмерно широким, однако в демократическом государстве вся система нормативно-правовых актов призвана обеспечить реализацию масштабной концепции верховенства права, суть которой заключается в установлении баланса между правами и законными интересами человека как наивысшей социальной ценности, а также потребностями общества и государства в целом.

Таким образом, закрепленные в нормативно-правовых актах эффективные способы и средства, при помощи которых урегулирован порядок реализации прав и свобод работодателя, их охрана, защита и возможность восстановления представляют собой систему юридических гарантий, которые неразрывно связаны между собой и в комплексе обеспечивают реальность их применения. Особенностью юридических гарантий является то, что по своей структуре они не являются однородным явлением; гарантиями могут быть не только конкретные правовые нормы, но и правовые принципы, а также отдельные правовые институты. Следовательно, изложить в одной норме исчерпывающий перечень конкретных юридических гарантий для работодателя при возложении на него материальной ответственности за нарушение трудовых прав работника практически невозможно и, пожалуй, нецелесообразно. Вместе с тем научная классификация этих гарантий имеет большое практическое значение, поскольку понимание их истоков, сущности и предназначения должно найти свое отражение в каждой правовой норме, регулирующей институт материальной ответственности работодателя. В основу такой классификации вполне могут быть положены принципы права как руководящие идеи, основополагающие начала, которые отражают содержание права, его сущность и направленность правового регулирования. И если принципы права определяют общий вектор развития отрасли трудового права, то юридические гарантии призваны обеспечить исполнение цели на уровне

конкретных правоотношений. Поэтому юридические гарантии для работодателя при привлечении его к материальной ответственности предлагаются классифицировать (вслед за принципами права) на общеправовые, межотраслевые и отраслевые.

Абсолютно очевидно, что в основу отрасли трудового права как структурного элемента системы права положены общеправовые принципы, которые по своей сути являются обобщенным отображением уровня развития общества и результатом научного осмысления объективной действительности (в том числе принципы гуманизма, законности, справедливости, демократизма, равенства перед законом). Следовательно, институту материальной ответственности работодателя свойственны такие общеправовые юридические гарантии, как внедрение на законодательном уровне средств выявления, предупреждения и пресечения правонарушений; реальная возможность применения средств защиты и восстановления нарушенного права; неотвратимость ответственности и ее соразмерность; наступление ответственности исключительно за совершенное правонарушение; правовая определенность; действенный механизм судебного рассмотрения.

Однако общеправовые юридические гарантии, которые обеспечивают законность привлечения к любому виду юридической ответственности, в пределах института материальной ответственности работодателя несколько видоизменены под воздействием отраслевых особенностей, которые обусловлены предметом, методом и функциями трудового права. Экономически более слабая позиция работника и, как следствие, глубокая социальная природа трудового права обусловили невозможность существования в рамках трудовых правоотношений презумпции невиновности работодателя (как одной из самых действенных общеправовых юридических гарантий) и производных от неё. С другой стороны, отсутствие государственно-принудительной составляющей юридической ответственности в трудовом праве логично исключает возможность административного воздействия на работодателя со стороны органов власти. Поэтому общеправовые юридические гарантии



применимы к институту материальной ответственности работодателя лишь в той их части, которая согласовывается с ее исключительно правосоставительной функцией, призванной поддерживать баланс между законными интересами сторон трудовых правоотношений и обеспечивать их стабильность.

Проанализировав нормы права, которые непосредственно регулируют институт материальной ответственности работодателя, к отраслевым юридическим гарантиям можно отнести возможность привлечения работодателя к материальной ответственности исключительно на основании соответствующего требования работника; возмещение работнику лишь прямого действительного вреда, который исчисляется исходя из среднего заработка или суммы задолженности; наличие регламентированного на законодательном уровне порядка исчисления размера такого вреда; ограничение срока привлечения работодателя к материальной ответственности.

Одновременно следует отметить, что презумпция виновности работодателя, которая имеет своим последствием его обязанность доказать свою невиновность, требует закрепления широкого спектра возможностей для эффективной защиты. Поскольку в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 15 Гражданского процессуального кодекса Украины [12] дела о защите нарушенных, непризнанных и оспариваемых прав, свобод или интересов, которые возникают из трудовых отношений, рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства, можно говорить о распространении на институт материальной ответственности работодателя гражданско-процессуальных гарантий с учетом процедурных особенностей, предусмотренных Кодексом законов о труде Украины. Соответственно, эти гарантии имеют межотраслевой характер.

Юридические гарантии, направленные на справедливое судебное рассмотрение трудовых споров, в полной мере распространяются на процедуру привлечения работодателя к материальной ответственности и обеспечиваются принципами независимости суда, равенства всех участников процесса перед законом и судом (ст. ст. 126, 129 Конституции Украины [13]), нор-

мами об отводе судьи (ст. ст. 20, 21 Гражданского процессуального кодекса Украины [12]), нормами о возможности апелляции и кассационного обжалования решения суда (ст. 13 Гражданского процессуального кодекса Украины [12]), одинаковыми для сторон процессуальными правилами оценки доказательств (ст. ст. 58, 59 Гражданского процессуального кодекса Украины [12]), принципами состязательности и диспозитивности (ст. ст. 10, 11 Гражданского процессуального кодекса Украины [12]) и пр.

Очевидно, что в своей совокупности все перечисленные выше юридические гарантии призваны исключить безосновательное привлечение работодателя к материальной ответственности, а в случае установления действительного факта нарушения трудовых прав работника – восстановить нарушенное право путем определения справедливой компенсации. Иными словами, юридические гарантии для работодателя одновременно являются таковыми и для работника, что еще раз подчеркивает цель материальной ответственности в трудовом праве – возмещение (компенсация) причиненного ущерба.

Рассуждая о значимости юридических гарантий для обоснованного привлечения работодателя к материальной ответственности с обязательным соблюдением его права на защиту, невозможно обойти вниманием положение ст. 239 Кодекса законов о труде Украины [13], которое в указанном выше контексте кажется нелогичным и несправедливым. Эта норма, продублированная в ст. 398 проекта Трудового кодекса Украины [3], запрещает поворот исполнения судебного решения о взыскании заработной платы и иных выплат, за исключением случаев, когда судебное решение обосновано неправдивыми показаниями истца либо поданными им поддельными документами. Иными словами, если суды первой либо апелляционной инстанций допустят ошибку, приняв незаконное решение, и по состоянию на день отмены этого решения оно будет уже исполнено, работодатель не сможет рассчитывать на возврат безосновательно взысканных с него денежных средств. Такая юридическая гарантия трудовых прав работника противоречит самой

концепции юридической ответственности как субъективной обязанности лица, совершившего правонарушение, претерпеть определенные законом последствия, направленные на охрану, защиту и возобновление правопорядка. Ведь фактически речь идет о материальной ответственности работодателя перед работником за действия третьего лица за пределами трудовых правоотношений, что недопустимо. Поэтому предлагается исключить ст. 239 из Кодекса законов о труде Украины и ст. 398 из проекта Трудового кодекса Украины.

Представляется также правильным пересмотреть порядок определения периода, за который начисляется размер вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав. Согласно ст. 235 Кодекса законов о труде Украины в случае незаконного увольнения либо незаконного перевода на другую работу работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за весь период вынужденного прогула либо разницу за период выполнения нижеоплачиваемой работы. Кроме того, в соответствии со ст. 1 Закона Украины «О компенсации гражданам утраты части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты» № 2050-III от 19 октября 2000 г. работодатель обязан компенсировать работнику утрату части дохода в случае несвоевременной выплаты заработной платы [14].

Конечно, в случае увольнения работника без законного основания, незаконного перевода на нижеоплачиваемую работу либо несвоевременной выплаты сумм, причитающихся работнику, компенсационные выплаты однозначно должны исчисляться за весь период, начиная со дня такого увольнения, перевода или невыплаты до момента восстановления работника или до момента проведения с ним соответствующего расчета.

Однако когда незаконность увольнения работника определяется исключительно нарушением порядка такого увольнения, вопрос определения периода взыскания компенсационных выплат с работодателя требует переосмысления.

Судебная практика в Украине по указанному вопросу является устоявшейся. Как разъяснил Пленум Верховного Суда Украины в п. 18 своего постановления № 9 от 6 ноября 1992 г.



«О практике рассмотрения судами трудовых споров», основанием для восстановления работника на работе является отсутствие законных оснований для увольнения либо нарушение работодателем установленного порядка увольнения [15]. Эти два аспекта, при наличии обоих или хотя бы одного из которых увольнение признается незаконным, также прямо предусмотрены в ст. 2401 Кодекса законов о труде Украины [13].

В этом контексте предлагается проанализировать постановление Верховного Суда Украины от 21 мая 2014 г. по делу № 6-33цс14 [16]. Предметом судебного рассмотрения был индивидуальный трудовой спор между Государственным управлением делами, Государственным издательством «Пресса Украины» и бывшим руководителем этого издательства, который был уволен с занимаемой должности на основании п. 1 ст. 41 Кодекса законов о труде Украины, т. е. вследствие однократного грубого нарушения трудовых обязанностей. Истец просил восстановить его на работе и взыскать с ответчиков средний заработок за время вынужденного прогула, поскольку увольнение было осуществлено без законного основания и в период его временной нетрудоспособности.

Высший специализированный суд Украины по рассмотрению гражданских и уголовных дел в своем решении от 11 сентября 2013 г. установил, что истец, будучи руководителем предприятия, действительно однократно грубо нарушил трудовые обязанности, что является законным основанием для его увольнения согласно п. 1 ст. 41 Кодекса законов о труде Украины. Вместе с тем увольнение имело место в период временной нетрудоспособности истца, в связи с чем суд изменил дату его увольнения на первый день трудоспособности, но в восстановлении на работе отказал. И хотя впоследствии это решение было отменено Верховным Судом Украины, изложенные в нем доводы не лишены логики: ведь восстановление на работе сотрудника, уволенного за совершение дисциплинарного проступка, лишь по причине нарушения работодателем установленного порядка является нецелесообразным. Особенно остро стоит этот вопрос, когда речь идет, например, о выявлении несоответствия

медицинского работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (п. 2 ч. 1 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины [13]), о появлении на работе в нетрезвом состоянии водителя маршрутного транспортного средства (п. 7 той же статьи [13]) или о совершении работником, который выполняет воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с этой работой (п. 3 ч. 1 ст. 41 этого же Кодекса [13]).

Представляется правильным в случае обоснованного увольнения работника с нарушением порядка, в том числе если работодатель не потребовал письменных объяснений от работника (ст. 149 Кодекса законов о труде Украины [13]) либо провел увольнение в период его нетрудоспособности, нахождения в отпуске (ст. 40 этого же Кодекса [13]), не восстанавливать на работе лицо, совершившее дисциплинарный проступок, а ограничиться изменением даты увольнения и взысканием с работодателя в его пользу материальной компенсации в соответствующем размере.

Еще одной важной юридической гарантией для работодателя должно стать закрепление на законодательном уровне оснований для освобождения от материальной ответственности, поскольку такая ответственность не может быть абсолютной. И хотя действующее трудовое законодательство Украины не содержит таких оснований, тем не менее, в судебной практике довольно широко применяется общеправовая категория «непреодолимой силы» (это понятие закреплено в ст. 374 проекта Трудового кодекса Украины). Согласно ч. 1 ст. 9 Гражданского кодекса Украины [11], положения этого Кодекса применяются к регулированию трудовых отношений, если они не урегулированы иными актами законодательства. Поэтому в соответствии со ст. 617 Гражданского кодекса Украины работодатель как лицо, нарушившее обязательство, освобождается от ответственности за такое нарушение, если докажет, что оно произошло вследствие случая или непреодолимой силы.

Гражданско-правовая наука разграничивает эти два основания освобождения лица от ответственности при помощи причинно-необходимых и причинно-случайных связей: непре-

одолимая сила не связана с субъективным элементом вины, поскольку она находится в пределах случайной связи между действиями лица, причинившего вред, и самим вредом, а вот причинение вреда вследствие случая (казуса) обусловлено объективными связями между конкретными действиями лица и последствиями этих действий в виде причиненного вреда [17, с. 96; 18, с. 38–39].

Этот вопрос сейчас является для Украины чрезвычайно актуальным. С 2013 г. значительно увеличилось количество обращений работников в суд с требованиями о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации утраты части заработка в связи с нарушением сроков выплаты и среднего заработка за задержку расчета при увольнении, когда ответчиком являются работодатели, зарегистрированные на территории тех населенных пунктов, где органы государственной власти Украины временно не осуществляют свои полномочия, или тех, которые расположены на линии столкновения в Донецкой и Луганской областях [19]. Судебная практика по рассмотрению таких споров уже является устоявшейся: исходя из системного анализа ст. ст. 47, 116, 117, 233 Кодекса законов о труде Украины и ст. ст. 9, 263, 617 Гражданского кодекса Украины, суды освобождают работодателей от материальной ответственности за нарушение срока выплаты заработной платы и непроведение расчета при увольнении в том случае, когда последний доказывает наступление обстоятельств непреодолимой силы. [20; 21]. Однако работодателю необходимо доказать также, что именно эти обстоятельства лишили его возможности предотвратить причинение вреда.

Вместе с тем законодатель незаслуженно обошел своим вниманием случай (казус) как основание для освобождения работодателя от материальной ответственности. В общей теории права случай представляет собой антипод вины, под которым понимают такое событие или его последствия, которых могло бы и не быть, но которые не были устранены ответственным лицом лишь потому, что их невозможно было предусмотреть и предупредить в силу внезапности их наступления. [22, с. 383]. Другими словами, причиненный вред



можно считать случайным, если ответственное лицо не предотвратило его, хотя и приняло все необходимые меры для надлежащего исполнения обязательства. Вполне реальными примерами случая в трудовых правоотношениях может быть технический банковский сбой, вследствие которого перечисленная работодателем заработная плата не была получена работником, или утрата оператором почтовой связи трудовой книжки работника, которая по просьбе последнего была отправлена работодателем почтой. Поскольку в таких случаях отсутствие вины работодателя является очевидным, а его привлечение к материальной ответственности – явно несправедливым и безосновательным, то закрепление на законодательном уровне случая (казуса) как основания для освобождения от материальной ответственности является вполне логичным.

Конечно, аналогия права и закона, системное применение норм смежных отраслей права, анализ спорных правоотношений на предмет их соответствия конституционным общеправовым принципам позволяют судам эффективно защищать права как работников, так и работодателей. Вместе с тем отсутствие в трудовом законодательстве Украины не только четко выстроенной системы юридических гарантий для работодателя в ходе его привлечения к материальной ответственности, но даже упоминания о таких гарантиях, является недопустимым.

Выводы. Исходя из вышеизложенного, необходимо акцентировать внимание на том, что закрепленные на законодательном уровне нормы права, регулирующие привлечение работодателя к материальной ответственности, в своей совокупности должны обеспечить на практике соблюдение общеправовых, отраслевых и межотраслевых принципов права. Нормативно-правовые акты, которыми регулируется институт материальной ответственности работодателя, должны содержать точные и лаконичные формулировки, четкие правила исчисления размера причиненного вреда, а также детально разработанный порядок привлечения к такой ответственности. В качестве первого шага в этом направлении предлагается закрепить в главе 2 «Ответственность работодателя» книги

восьмой проекта Трудового кодекса Украины общее основание материальной ответственности работодателя (трудовое имущественное правонарушение) и условия привлечения к ней, основания для освобождения работодателя от материальной ответственности, классификацию трудовых имущественных правонарушений и видов материальной ответственности за их совершение, а также порядок исчисления размера компенсационных выплат, что позволит в полной мере реализовать принцип правовой определенности. Примечательно, что внедрение на законодательном уровне юридических гарантий для работодателя в конечном итоге позволит создать четкий алгоритм его привлечения к материальной ответственности, а это поможет работнику быстро и эффективно восстанавливать нарушенное право, что еще раз подчеркивает социальную природу трудового права.

Список использованной литературы:

1. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні : Закон України №4618-VI від 22 березня 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>.
2. Рекомендації парламентських слухань на тему «Розвиток підприємництва в Україні та підтримка малого і середнього бізнесу», схвалені постановою Верховної Ради України № 1090-VIII від 13 квітня 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1090-19>.
3. Проект Трудового кодексу України : Закон № 1658 від 28 грудня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
4. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – Луганськ, 2013. – № 26. – 652 с.
5. Трофимовська Ю.В. Правова природа матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником : ав-

тореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук ; спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Ю.В. Трофимовська. – Харків, 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/920/aref_%D0%A2%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

6. Мельник Ю.К. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : [монографія] / К.Ю. Мельник, А.О. Бабенко. – Харків, Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. – 240 с.

7. Академічний тлумачний словник (1970–1980). Словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/gharantija>.

8. Толковый словарь Ожегова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=4958>.

9. Гарчева Л.П. Конституционное право Украины : [учебное пособие] / Л.П. Гарчева, А.Н. Ярмыш. – Симферополь : ДОЛЯ, 2000. – 336 с.

10. Алексеев С.С. Право и переустройство: вопросы, раздумья, прогнозы / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1983. – 234 с.

11. Словарь-справочник по праву / Сост. А.Ф. Никитин. – М. : «Акалик», 1995. – 140 с.

12. Цивільний кодекс України : Закон № 435-IV від 16 січня 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

13. Конституція України : Закон № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

14. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

15. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України № 2050-III від 19 жовтня 2000 р.



[Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2050-14>.

16. Про практику розгляду судами трудових спорів / Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

17. Рішення ВСУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/105CC8448E723CD3C2257CE8003FD7C1](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/105CC8448E723CD3C2257CE8003FD7C1).

18. Матвеев Г.К. Основания гражданско-правовой ответственности / Г.К. Матвеев. – М. : Юридическая литература, 1970. – 312 с.

19. Семенов П.Г. Категория непреодолимой силы в советском праве / П.Г. Семенов // Советское государство и право. – 1956. – № 10. – С. 38–46.

20. Єдиний державний реєстр судових рішень <http://reyestr.court.gov.ua/>

21. Єдиний державний реєстр судових рішень [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/63345546>.

22. Єдиний державний реєстр судових рішень [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/62675087>.

23. Цивільне право : [підручник] : у 2 т. / В.І. Борисова, Л.М. Баранова, Т. І. Бегова та ін. – Х. : Право, 2011. – Т. 1. – 656 с.

УДК 343.3

КОНТРАБАНДА – КОРРУПЦИОННОЕ ПРЕСТУПЛЕНИЕ

Дмитрий ТЫТУЛА,
научный сотрудник

Национальной академии Службы безопасности Украины

Александр БАНТЫШЕВ,
кандидат юридических наук, профессор, ведущий научный сотрудник
Национальной академии Службы безопасности Украины

Summary

This article draws attention to the corpus delict of crimes provided for by the Criminal Code of Ukraine. Also, an analysis of the offense under article 201 (smuggling), article 305 (smuggling of narcotic drugs, psychotropic substances, their analogues or precursors or counterfeit medicines) of the Criminal Code of Ukraine was carried out. The authors come to the conclusion that both the first and the second type of smuggling should be attributed to the number of corruption crimes.

Key words: contraband, Criminal code of Ukraine, corruption crimes.

Аннотация

В статье обращено внимание на коррупционные составы преступления, предусмотренные Уголовным кодексом Украины. Также проведен анализ состава преступлений, предусмотренного ст. 201 (контрабанда), ст. 305 (контрабанда наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов или прекурсоров или фальсифицированных лекарственных средств) Уголовного кодекса Украины. Авторы приходят к выводу, что как один, так и второй вид контрабанды следует отнести к числу коррупционных преступлений.

Ключевые слова: контрабанда, Уголовный кодекс Украины, коррупционные преступления.

Постановка проблемы. На сегодняшний день правоохранительные органы столкнулись с большим количеством коррупционных преступлений, которые ухудшили криминогенную обстановку в Украине. Исследования и анализ такого явления, как контрабанда позволит повысить уровень эффективности деятельности правоохранительных органов в сфере противодействия коррупционным преступлениям.

Актуальность темы. Борьба с коррупционными преступлениями занимает важное место среди факторов, с учетом которых формируется криминогенная обстановка в Украине. Ранее контрабанда не рассматривалась как коррупционное преступление, криминологи не уделяли должного внимания этой проблеме, в связи с чем наше исследование является актуальным.

Законодательная база противодействия коррупционной преступности начала формироваться только в 90-х гг. прошлого столетия, что актуализировало ее изучение. Исследованию борьбы с коррупционными преступлениями и

усовершенствованию антикоррупционного законодательства посвящены работы П.П. Андрушко, Ю.В. Баулина, В.И. Борисова, В.М. Глушкова, В.В. Голины, И.Н. Даньшина, В.С. Зеленецкого, А.Г. Кальмана, А.Н. Костенко, О.М. Литвинова, П.С. Матышевского, А.В. Савченко, Е.Д. Скулыша, В.В. Сташиса, В.Я. Тация и др. Среди зарубежных ученых следует отметить Д. Джонса, Д. Кауфмана, В. Лаптеакру, Н. Леффа, М. Превезера, Л. Шелли и других.

Целью статьи является исследование и анализ контрабанды для формулирования конкретных предложений, направленных на обеспечение повышения эффективности деятельности правоохранительных органов в сфере противодействия коррупции.

Изложение основного материала. Хорошо известно, какое внимание Верховная Рада, правительство и Президент лично уделяют повышению эффективности борьбы с коррупцией, которая, как ржавчина, разъедает наше общество, наш государственный аппарат.