

*В.С. Венедиктов, доктор юрид. наук, професор,
перший проректор з наукової роботи
Національно ун-ту внутр. справ*

Інститут трудової юридичної відповідальності в системі трудового права України

Подальша демократизація громадського життя, розвиток ринкової економіки і становлення правової держави вимагають наведення належного порядку в забезпеченні реалізації трудових правовідносин. Визначне місце в рішенні цієї проблеми приділяється і трудовій юридичній відповідальності. Будучи одним з найважливіших засобів забезпечення виконання трудових обов'язків, трудова юридична відповідальність є також своєрідним гарантом зміцнення законності при виникненні, зміні або припиненні трудових відносин в умовах існування різних і рівноправних форм власності. Тому наукова розробка її проблем покликана допомогти удосконаленню системи трудового законодавства, зміцненню арсеналу засобів, що забезпечують формування в трудових сумлінного ставлення до праці, дбайливого відношення до різних форм власності, створення здорових і безпечних умов праці.

Правильно було відзначено Л.Я. Гінцбургом, що наукове юридичне дослідження з будь-якого інституту повинне містити пропозицію *de lege ferenda* з видання нового нормативного акту, з внесення тієї чи іншої новели до чинного законодавства, з новою орієнтації судової, адміністративної професійкової практики [1, с. 27-28].

У рішенні цієї задачі повинен зробити свій внесок і інститут трудової юридичної відповідальності. Матеріальною передумовою для формування правового інституту є наявність такого різновиду суспільних відносин, які б об'єктивно вимагали відособленого регулювання комплексних нормативних приписів. У трудовому праві є такі передумови. По-перше, трудове право регулює комплексне суспільних відносин, пов'язаних з реалізацією права на працю, через укладення трудового договору (контракту або іншої угоди про працю). По-друге, захист і охорона права на працю, законність і обґрунтованість процесу реалізації трудових відносин вимагає чіткого юридичного механізму їх забезпечення. По-третє, створення чіткого правового механізму вимагає об'єднання всіх засобів у рамках єдиного правового інституту, яким є «Трудова юридична відповідальність». Звичайно, даний правовий інститут буде комплексним, тому що в ньому будуть виявлятися норми, що властиві іншим галузям права. У цьому немає нічого незвичайного. Трудові відношення регулюються нормами тільки трудового права, а ось їх охорона може забезпечуватися і нормами інших галузей права.

Перспективи майбутнього формування інституту трудової юридичної відповідальності повинні визначатися прогресивними соціальними ідеями, що відповіли б духу розвитку нашого суспільства «... Суспільство, – писав К. Маркс, – ґрунтується не на законі. Це – фактація юристів. Навпаки, закон повинен ґрунтуватися на суспільстві, він повинен бути вираженням його загальних, що видиваються з даного матеріального способу виробництва, інтересів і потреб, на протидію самоті окремого індивідуума» [2, с. 259]. Норми права повинні вірно відображати об'єктивні закономірності суспільного розвитку на даному етапі, а також здійснювати виховний вплив на суб'єкта трудового права, спонукати його контролювати свою поведінку, співвідносити її з вимогами законодавця. Адже соціальна цінність права полягає в його здатності впливати на формування поведінки суб'єктів трудового права. С.Ф. Кечек'ян писав: «Норми права не тільки вказують на визначений спосіб дії громадян як на правомірний, схвалюваний державою і пануючим класом, який стоїть за ним, але і викликають у свідомості громадян вирішальні мотиви на користь цієї поведінки» [3, с. 10].

У період широкої демократизації суспільства трудова юридична відповідальність покликана цілком виконати свою роль по забезпеченню безперерпної реалізації суб'єктивних прав і належного виконання юридичних обов'язків у процесі праці, з виховання, в самому широкому розумінні, особистості і її поваги до права. Зараз, коли на повний зріст постала задача державотворення, реформи економічної і політичної систем, що мають на меті глибше розкрити потенціал демократичного народовладдя, регулюючи роль права значно зростає. Однак не за рахунок ширшого застосування примусових заходів, а в результаті подальшого розвитку й удосконалення демократії, підвищення суспільної активності й ініціативи трудящих, розширення їх участі в управлінні економікою і державою. Саме ця принципова лінія характеризує сучасні тенденції розвитку правової системи, інформаційна і виховна роль якої підсилюється, у той час як примусовий аспект хоча і зберігається, однак змінює свій характер [4, с. 288-289].

Для демократичного суспільства характерне найбільш тісне переосмислення і взаємодія правової і моральної свідомості, юридичних і моральних норм, державних і суспільних початків індивідуальних і колективних інтересів. Це знаходить прояв і в області дії прав і обов'язків громадян, їх волі і відповідальності. Прийнято вважати, що регулювання правом стосується двох основних напрямків: а) регулювання позитивного змісту поведінки людей, указівка на правила, права й обов'язки, що виникають у визначених нормальних, природних умовах; б) регламентація поведінки, так би мовити, «такої, що виїшла за межі дозволеного», випадків порушень правових розпоряджень [5, с. 51]. Саме у вчинках працівника відлюються мотиви поведінки і конкретні інтереси, чинки регулюються правовими нормами й одержують позитивну або негативну оцінку на підставі закону. На цій же підставі падає і відповідальність людини за свої чинки. Але і сам закон не первинний. Він створюється в результаті узагальнення досвіду суспільно корисних і шкідливих чинків працівників, відоб-

ризоків чи об'єктивні умови життя суспільства, загальнолюдські інтереси, державну політику і правове прогнозування.

Адекватне відображення і закріплення в правових нормах пануючих суспільних відносин – об'єктивна закономірність громадського життя. Якщо ця закономірність реалізується (свідомо або стихійно), правова система сприяє рішуче важливих поточних соціальних, економічних, ідеологічних задач, якщо ж ні – вона стає гальмом на шляху суспільного розвитку. У таких умовах немає ніяких об'єктивних перешкод до того, щоб законодавство гнучко вловлювало всі потреби суспільного розвитку, сприяло економічному і соціальному прогресу країни [6, с. 15]. Чим ширша соціальна база правової системи, тим більше визнається цінність права, вище його авторитет.

З огляду на вищевикладене, необхідно змінити структуру Кодексу законів про працю України, створити самостійні норми про відповідальність працівників, трудових колективів перед підприємством (власником або уповноваженим ним органом) і про відповідальність підприємства, установи, організації (власника або уповноваженого ним органу) перед трудовим колективом або працівником у рамках єдиного інституту «Трудова юридична відповідальність». Необхідно полегшити засвоєння трудового законодавства, зробити його більш доступним для огляду, більш доступним розумінню, усунути множинність і дрібність джерел правового регулювання трудової юридичної відповідальності шляхом систематизації нормативного матеріалу, що нагромадився за багато років, добору і виділення з нього найбільш істотних і важливих положень, концентрації їх у єдиному законодавчому акті. Ця кодифікаційна робота повинна супроводжуватися ліквідацією наявних окремих нестогоджностей і протиріч між різними нормами, звільненням законодавчих текстів від застарілих понять, приведенням термінології у відповідність до нових понять.

Термін «трудова юридична відповідальність», як узагальнююча категорія і самостійний інститут галузі трудового права, повинен об'єднати в собі всі види відповідальності, що регулюються безпосередньо нормами трудового права, а також вказати на можливі випадки настання криміної й адміністративної відповідальності в трудових правовідносинах, порядок залучення до яких регулюється іншими галузями права. Основним розподілом видів ретроспективної відповідальності, звичайно, вважається їх розподіл у залежності від того, до якої галузі права вони відносяться. Однак, такий розподіл не збігається з галузевою структурою права вже з тієї причини, що вплив відповідальності мінше, ніж галузей права, причому за порушення норм права різних галузей може застосовуватися відповідальність того самого виду. Це ще одне свідчення того, що інститут «Трудова юридична відповідальність» має право на існування. Правильно відзначає С.С. Алексєєв, що природа й особливості правового інституту можуть бути правильно зрозумілі в тому випадку, якщо виходити з того, що це така спільність норм-розпоряджень, що у свою чергу є елементом наступного головного підрозділу – галузі права [7, с. 119]. З розглянутої точки зору правовий інститут є основа галузі права, «первинний самостійний

структурний підрозділ галузі, де правові норми ґрунтуються... за їх юридичним змістом» [8, с. 66]. Юридичні норми утворюють галузь права не безпосередньо через інститути. Ознаки правового інституту містяться насамперед у предметі регулювання, характері й особливостях суспільних відносин, що передбачаються даними нормами. Під інститутом трудової юридичної відповідальності необхідно розуміти суцільність норм, що регулюють охоронні відносини в рамках трудового права. Отже, інститут трудової юридичної відповідальності повинен стати невід'ємною частиною трудового права. Таке положення створює цілісну систему трудової юридичної відповідальності в рамках трудового права, дає можливість правозастосовчим органам більш оперативно реагувати на різні порушення в сфері трудових відносин, а також забезпечити зовнішній виховний ефект на суб'єктів трудових відносин у процесі праці.

Компактний виклад правил, що регулюють підстави, умови, порядок залучення до відповідальності, а також види і форми юридичної відповідальності, дозволить забезпечити життєдіяльність майбутніх правових норм про відповідальність суб'єктів трудового права. Відповідальність тільки тоді досягне бажаного результату, якщо вона буде конкретною, чіткою, такою що забезпечить реальну реалізацію трудових прав і обов'язків шляхом стимулювання сумлінної праці, застосування суворо визначених санкцій у випадку порушення трудових обов'язків, які б відображали всі наслідки як позитивного, так і негативної властивості для суб'єктів трудового права.

Слід також зазначити, що формування інституту трудової юридичної відповідальності повинне бути пов'язане з визначеними закономірностями. Закономірності, що відкриває і досліджує наука права, називаються юридичними конструкціями. Правильна юридична конструкція – ось та особлива форма зв'язку, що відповідає вольовій природі права, яку повинен знайти юрист-теоретик. «Правильна конструкція» значить адекватне дійсності, у даному випадку специфічній юридичній дійсності» [9, с. 211]. Державотворення і якісно новий підхід до проблем юридичної відповідальності, у трудовому праві вимагають чіткості і вивірності юридичних конструкцій. Їх невизначеність, неповнотність, породжує суб'єктивізм, сваволлю, означає відсутність належних правових гарантій, ускладнює контроль за застосуванням законів, завдає суспільству моральних і матеріальних втрат. Говорячи про гарантії законності в широкому значенні цих слів, С.С. Алексєєв справедливо думав, що основна юридична гарантія – це насамперед «досконалість, розвиненість правової системи в цілому, відірваність законодавства, його повнота несутережності рівня, розв'язку й авторитету юридичної культури» [10, с. 326]. Досконалість законодавства – невідмінна умова його ефективності. Отже, концепція побудови інституту трудової юридичної відповідальності повинна бути виражена в системі правових засобів, за допомогою якої забезпечується результативність правового впливу на суспільні відносини в процесі праці, тобто в сполученні з механізмом дії цієї відповідальності. Механізм дії трудової юридичної відповідальності містить у собі: правомірну і протиправну поведінку в рамках трудового правовідношення як підстави виникнення цієї відповідаль-

ності, міри відповідальності і процедуру їх застосування, а також реалізацію мір відповідальності і наслідків цієї реалізації.

У нині діючому законодавстві про працю норми, що регулюють трудову юридичну відповідальність, розкидані по різних інститутах права. Наприклад, інститут охорони праці поряд з нормами, що зобов'язують власника або уповноваженого ним органу забезпечити здорові і безпечні умови праці (стаття 153 КЗпП України й інші), передбачає ще і матеріальну відповідальність (стаття 173). Дисциплінарна відповідальність знаходиться в інституті дисципліни праці і трудового договору Л.А. Сироватська вважає таке положення цілком прийнятним і відповідним тому місцю, яке повинні займати у якості прикладу види трудової юридичної відповідальності» [11, с. 169-183]. Дослідження наукової основи процесу розташування правових норм про відповідальність у системі трудового права необхідно в інтересах подальшого удосконалення трудового законодавства. Тому, вважиться необхідним піддати критичному аналізу висловлення Д.А. Сироватської про те, що дисциплінарна відповідальність, а також санкції, що встановлюють її, складають частину правового інституту трудової дисципліни. Охороняючи внутрішній трудовий розпорядок, дотримання всіх обов'язків у трудовому правовідношенні і не будучи «прив'язаними» до якого-небудь одного елемента, дисциплінарні санкції носять загальний характер, і цим визначається їх місце в системі трудового права. Разом з обов'язками працівника, що пронизують елементи трудового правовідношення в цілому, мірами заохочення, які стимулюють зразкове виконання таких обов'язків, міри дисциплінарної відповідальності утворюють інститут трудової дисципліни» [11, с. 179]. Звичайно, розташування стимулюючих заходів впливу і негативних санкцій у рамках конкретного інституту трудового права дуже заманливо. Тому що таке положення немов замикає коло відносин, регульованих нормами даного інституту. Однак, з іншого боку, це приводить до розкисланості норм трудової юридичної відповідальності, позбавляє їх відомої самостійності в структурі трудового права, ускладнює ефективне їх застосування на практиці, змішує два види норм (регулятивні й охоронні), що мають різне призначення. Наприклад, норми, що регулюють дисципліну праці, призначені встановлювати визначений порядок у процесі праці, покликані встановлювати норми, що регулюють трудову юридичну відповідальність, забезпечити цей порядок і здійснити виховний вплив на майбутнє. Інакше кажучи, дисципліна праці – це порядок процесу праці, а міри заохочення і дисциплінарні санкції – це засоби для підтримки порядку. Адже якщо відбувається нормальний титин трудового процесу, якщо немає кроку «нагору» чи «вниз», то ці міри підтримки порядку застосовуватися не будуть. Поділ дисципліни праці і юридичної відповідальності зустрічається й у навчальній літературі. Автори підручника «Радянське трудове право» розділ XIII назвали так «Дисципліна праці і відповідальність за радянським трудовим правом» [12, с. 355]. Природно, що такий розподіл виник у зв'язку з тим, що юридична відповідальність забезпечує дисципліну праці, хоча ніяк не є такою. Більш того, трудова юридична відповідальність забезпечує реалізацію широкого спектру

суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, пов'язаних з реалізацією права на працю. Адже правова держава не тільки одна з вищих соціальних цінностей, покликаних затверджувати гуманістичні початки демократичного суспільства, але і практичний інструмент забезпечення захисту, засіб боротьби з бюрократією, місництвом і відомчістю. А це успішно може здійснюватися тільки при наявності ефективного інституту «Трудова юридична відповідальність» у рамках трудового права демократичного суспільства. Отже, ми проти висновку і М.П. Стадника про те, що «відповідальність адміністрації за порушення законодавства про працю, за невиконання або нев належне виконання своїх обов'язків повинна бути диференційована за інститутами трудового права в залежності від виду порушення законодавства про працю, ступінь ваги такого порушення, значимості норми права, що закріплює ті чи інші гарантії працівника» [13, с. 26]. На наш погляд, найбільш правнотримним засобом попередження порушення правових норм, що диференційовано повинно розташовуватися за інститутами трудового права, – це міри захисту, але не санкції юридичної відповідальності. При структурній побудові інституту трудової юридичної відповідальності на перше місце необхідно розташовувати норми, що регулюють позитивний аспект відповідальності в трудових правовідносинах, а потім – негативний аспект. Також положення буде свідчити про те, що в трудових правовідносинах демократичного суспільства особлива увага приділяється саме позитивній діяльності і соціально-активній поведінці суб'єктів трудового права.

Список літератури:

1. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т.6.
3. Кечичян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. – М., 1958.
4. Генетика, поведение, ответственность: О природе антропо-социальных поступков и путях их предупреждения (Н.П. Дубиняк, И.И. Карниц, В.Н. Кудрявцев). – 2-е изд., перераб. и доп. – М., Подгиздаж, 1989.
5. Реутов В.П. Результативная и охранительная функция советского права / Государство, право, законность. Межвузовский сборник научных трудов. – Изд-во Пермского ун-та, 1976.
6. Кудрявцев В.Н. Закон, поступок, ответственность. – М., Наука, 1986.
7. Алексеев С.С. Структура советского права. – М.: Юрид. лит., 1975.
8. Якушев В.С. О понятии правового института // Правоведение. – 1970. – № 6.
9. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М., Наука, 1977.
10. Алексеев С.С. Проблемы теории государства и права. – М.: Юрид. лит., 1979. – С. 326.
11. Смирновская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М.: Юрид. лит., 1974.
12. Советское трудовое право: Учебник (В.С. Андросов, С.А. Голышинов, А.И. Шебанова и др.) / Под ред. В.С. Андросова, В.Н. Толкуновой. – 4-е изд. испр. доп. – М., Высш. шк., 1987.
13. Законодательство о труде в условиях перестройки. – К.: Наукова думка, 1991.

Надійшла до редколегії 30.09.2001 р.