

Київський університет імені Тараса Шевченка

На правах рукопису

Венедиктов Валентин Семенович

**ПРОБЛЕМИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Спеціальність 12.00.05

- трудове право;

право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

КИЇВ - 1994

ДВ 31.777
ЛНБ України ім.В.Стефаніка



00519685 (Y)

Робота виконана на кафедрі
Харківського інституту внутрішніх справ

Науковий консультант - Заслужений працівник вищої школи України, лауреат державної премії України, доктор юридичних наук, академік Академії правових наук БАРУ МИРОН ЙОСИПОВИЧ

Офіційні опоненти:

Доктор юридичних наук, професор КОЗЮБРА МИКОЛА ІВАНОВИЧ

Доктор юридичних наук, професор ПРОЦЕВСЬКИЙ ОЛЕКСАНДР ІВАНОВИЧ

Доктор юридичних наук, професор СКОБЕЛКІН ВОЛОДИМИР МИКОЛАЙОВИЧ

Провідна установа - юридичний факультет Львівського державного університету ім. Івана Франка

Захист відбудеться «16» листопада 1994 р. о 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 068.18.14 по захисту дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук при Київському університеті ім.Тараса Шевченка /252017, м.Київ, вул.Володимирська, 60/.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Київського державного університету імені Тараса Шевченка.

Автореферат розіслано «14» жовтня 1994 року

Вчений секретар
спеціалізованої
вченої ради

Шибіко Василь Петрович

ЛНБ ім. В. Стефаніка
АМ України

Всеп

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. За умов формування правової держави і ринкової економіки виникає реальна необхідність і в критичному переосмисленні чинного трудового законодавства. Зміст багатьох норм, правових інститутів дуже застарів і не повною мірою відбиває потреби правового регулювання нових суспільних відносин демократичної держави. Право не може бути відірвано від реальних умов існування суспільства. Воно не може бути вище тих можливостей, які закладені в економіці, в нових формах господарювання. Однак право також не повинно відставати і в забезпеченні правовим регулюванням існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більш за умов різних форм власності. Саме тут гостро встає проблема перспектив трудового законодавства, створення нового Трудового кодексу України. У контексті вищесказаного вимагає також свого вдосконалення і юридична відповідальність у трудовому праві. Проблему ефективного застосування норм законодавства про працю не можна повною мірою вирішити, якщо не вдосконалювати норми юридичної відповідальності.

Ефективність норм юридичної відповідальності залежить від теоретично обгрунтованого і практично аргументованого їх виступу і закріплення в чинному законодавстві, а також від правильного їх застосування на практиці. Конкретні пропозиції в цьому аспекті можуть бути дані тільки в результаті глибоких наукових досліджень. Для здійснення назрілих перетворень у праві необхідні серйозні теоретичні розробки і ретельно обґрунтовані практичні рішення. Разом з тим юридична теорія повинна спиратися на попереднє досягнення науки, потреби практики, демократичні методи обговорення і вирішення наукових проблем.

За останні 15-20 років проблеми юридичної відповідальності стали широко досліджуватися в загальнотеоретичному плані. Цьому активно сприяло накопичення наукового матеріалу не тільки загальнотеоретичними і галузевими науками, але і дослідженнями філософів та соціологів. Було опубліковано немало монографій та наукових статей про юридичну відповідальність. У теоретичній розробці цієї тематики, без сумніву, багато досягнень. Разом з тим саме поняття юридичної відповідальності, її зміст, форми прояву і закріплення в праві є предметом безперервної наукової дискусії. Наукові розробки визначили два основних напрямки в дослідженні проблем юридичної відповідальності. Перший ґрунтується на традиційне об'єднання категорії юридичної відповідальності з правопорушенням (Братусь С.М., Галаган І.А., Йоффе О.С., Самощенко І.С., Фарушчин М.Х., Халфіна Р.О., Шаргородський М.Д. та ін.) Другий розглядає її як більш широку правову категорію, яка має не тільки негативний аспект (відповідальність за правопорушення), але і позитивний (відповідальність за дотримання вимог закону), прихильниками якого є: Астемиров З.А., Базилев Б.Т., Ветрова Г.А., Козлов В.А., Лазарев В.В., Матузов М.І., Назаров Б.А., Недбайло П.О., Смирнов В.Г., Строгович В.Г., Черних Є.В. та ін. Другий напрямок, на нашу думку, є більш перспективним саме в період демократизації суспільства. Про необхідність його дослідження за сучасних умов висловились і відомі теоретики права: Алексєєв С.С., Кудрявцев В.М., Лукашова О.А., Явич Л.С. Це також

зумовлюється і тим, що за нових умов господарювання та вдосконалення суспільних відносин пріоритет особи має стати вище пріоритету держави в правовому регулюванні і захисті відповідних відносин. Держава повинна тільки окреслити межі свободи волі, в яких суб'єкт суспільних відносин діяв би позитивно, реалізуючи принцип «дозволено все, що не заборонено законом», порівнюючи при цьому свою поведінку з реаліями суспільного життя та чинним законодавством. Таке положення, в свою чергу, дасть можливість розглядати відповідальність не тільки з позицій ставлення держави до особи, але і позицій особи щодо держави, її вимог, закладених у правових нормах.

Велика увага юридичній відповідальності приділялася і наукою трудового права. Цій проблемі присвячені роботи Абрамової О.А., Бару М.Й., Барабаша О.Т., Белінського С.А., Лівшиця Р.З., Малова В.Г., Мацока А.Р., Никитського В.І., Симорота З.К., Смирнова В.М., Стависького П.Р., Сироватської Л.О., Процевського О.І., П'ятакова А.В. та інших вчених. Наявні наукові розробки не вичерпали необхідності розгляду проблем відповідальності в трудовому праві. Навпаки, вони являють собою добротний фундамент для подальшого дослідження і аналізу юридичної відповідальності в правовідносинах демократичного суспільства. Тим більш, що в умовах ринкової економіки юридична відповідальність динамічна, вона зазнає оновлення й ефективного перетворення. Це все разом і визначає актуальність наукового дослідження.

Мета дисертаційного дослідження полягає у всебічному аналізі, виявленні суті й особливостей юридичної відповідальності в трудовому праві, що важливо в плані підвищення її ефективності при впливі на трудові відносини демократичного суспільства для забезпечення правомірної поведінки, а також законності і порядку в процесі праці; в уточненні і додатковій аргументації двохаспектного поняття юридичної відповідальності в трудовому праві; в обґрунтуванні наукових підходів при дослідженні динаміки юридичної відповідальності для створення її нової концепції і єдиного галузевого інституту «Трудова юридична відповідальність».

Дослідження провадилося також з метою усунення прогалин у законодавстві, виявлення неточностей у різних формулюваннях понятійного апарату юридичної відповідальності, вдосконалення її заходів за нових умов господарювання, орієнтації практики застосування права на оптимальне дотримання закону.

Методологічну та теоретичну основу дослідження складають загальнотеоретичні і спеціальні праці вчених-правників, філософів, економістів, соціологів, закони, постанови Верховної Ради України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів та інші нормативні акти.

Робота написана з урахуванням досягнень загальної теорії права, державного, цивільного, кримінального, адміністративного, трудового права країн СНД та інших зарубіжних держав. Автор керувався методом діалектики, на підставі якого всі явища повинні досліджуватися в їх взаємозв'язку, з урахуванням історії їх розвитку. Використовувалися також і інші наукові методи: порівняльний, системний, логічний, статистичний та ін. Застосовано новий методологічний підхід, з позицій якого простежується зв'язок науки і практики, зв'язок права з економікою і розвитком суспільства.

У дисертації широко використана не тільки юридична література з усіх галузей права, але й наукові позиції, розроблені економічною та філософською науками. Аналізується судова, прокурорська, відомча практика, а також результати соціологічних досліджень, які зібрані автором у Донецькій, Луганській, Миколаївській, Полтавській, Одеській, Сумській, Черкаській, Харківській та інших областях України, окремих областях Росії та Білорусі, практика колишнього Верховного Суду СРСР і Верховних Судів України та Росії. Узагальнення досвіду роботи правозастосовчих та правоохоронних органів дозволило автору обґрунтувати свої висновки і пропозиції з урахуванням конкретних потреб практики і завдань удосконалення законодавства про юридичну відповідальність у трудовому праві.

Наукова новизна роботи міститься в обґрунтуванні необхідності нового підходу до усконалення юридичної відповідальності в трудових відносинах демократичного суспільства і ринкової економіки, а також у комплексному дослідженні загальних проблем юридичної відповідальності з урахуванням стану науки і практики за нових умов господарювання. Наукове проникнення в суть юридичної відповідальності в трудовому праві неможливо без аналізу зв'язків, що існують між теорією відповідальності, законодавством і практикою його застосування. Комплексний характер дослідження проявляється в зверненні до законодавства і літератури інших галузей права. В галузевих правових науках склалися деякі традиційні погляди на поняття відповідальності, види правопорушень, їх причини, суспільну небезпеку, протиправність і вину суб'єктів відповідальності, її невідворотність та інші проблеми як негативної (ретроспективної), так і позитивної (активної) відповідальності. Застосований у роботі аналіз названих вище категорій з урахуванням понятійного апарату всіх галузей права у порівняльному плані надав можливості для більш певної та всебічної оцінки різних точок зору і висновків теоретичного і практичного порядку. Тому постановка наукових проблем у дисертаційному дослідженні обумовлена досягнутим рівнем розвитку даної галузі знання: Накопичений науковий матеріал, виявлені потреби практики, використання досягнень філософської думки, економічного аналізу соціології та психології визначили новизну роботи і своєрідність пошуку. На підставі вищезгаданого на захист виносяться такі положення дисертації:

1. Наукове обґрунтування передумов виникнення і необхідності існування юридичної відповідальності:

- процес трансформації частини соціальної відповідальності в юридичну;
- співвідношення понять «юридична відповідальність», «державний примус», «санкції»;
- необхідність існування двохаспектного поняття і змісту юридичної відповідальності;
- загальнотеоретичне поняття юридичної відповідальності.

2. Нова концепція юридичної відповідальності в трудовому праві:

- необхідність виникнення й існування терміну «трудова юридична відповідальність»;
- поняття і зміст трудової юридичної відповідальності;

- соціально-правовий механізм формування трудової юридичної відповідальності;

- основи виникнення, рамки існування і реалізації трудової юридичної відповідальності.

3. Створення єдиного галузевого інституту «Трудова юридична відповідальність»:

- місце норм юридичної відповідальності в системі трудового права;

- теоретичне і практичне значення об'єднання всіх видів трудової юридичної відповідальності в рамках єдиного правового інституту;

- структурна побудова інституту «Трудова юридична відповідальність».

4. Правове прогнозування подальшого розвитку і вдосконалення норм трудової юридичної відповідальності:

- співвідношення і подальше удосконалення заходів заохочення та іншого правового стимулювання сумлінної праці, а також застосування заходів стягнення та інших негативних наслідків правопорушення в сфері захисту і трудових відносин;

- пропозиції щодо вдосконалення правових норм, спрямованих на забезпечення дисципліни і порядку на виробництві;

- пропозиції щодо вдосконалення правових норм, що забезпечують відшкодування шкоди суб'єктам трудових відносин;

- пропозиції щодо вдосконалення правових норм, що забезпечують дотримання законодавства про працю, правил охорони, а також порядку розгляду трудових спорів.

Практичне значення результатів дослідження визначається висновками та пропозиціями, що містяться в дисертації, спрямованими на створення нового інституту трудової юридичної відповідальності в межах майбутнього трудового законодавства України, а також на прогнозування його подальшого розвитку і показ ролі науки і практики в цьому процесі. Конкретні пропозиції спрямовані на усунення прогалин у праві, а також на вдосконалення правових норм, що здійснюють безпосередній вплив на процес формування юридичної відповідальності в трудових правовідносинах. Вносяться пропозиції по вдосконаленню практики застосування права, створенню судів по трудових справах, які повинні забезпечити послідовне проведення принципу законності і соціальної справедливості в регулюванні трудових відносин.

Апробація роботи та впровадження результатів дослідження здійснювалися шляхом публікацій навчальних, методичних, наукових робіт, подання доповідних записок до правотворчих органів, а також розробок: практичних рекомендацій щодо зміцнення трудової дисципліни і проекту колективного договору (з відповідними додатками) для Харківської птахофабрики «Заря»; проекту правил внутрішнього трудового розпорядку для Харківського госпрозрахункового об'єднання «Укрпромторгбудматеріали»; проекту колективного договору і рекомендацій щодо його укладення для Харківського науково-виробничого об'єднання «Дельта»; науково-практичних рекомендацій по застосуванню трудового законодавства в Харківському НВО «Тамерс», в Запорізькому виробничому об'єднанні «Гамма» і Луганській фірмі «Луч» та ін.

Впровадження також здійснювалося шляхом опублікування тез і участі в роботі науково-практичних конференцій: Актуальні проблеми вдосконалення діяльності місцевих Рад народних депутатів в умовах розбудови (Харків - 1990); Актуальні проблеми формування правової держави (Харків - 1990); Реформа трудового законодавства в СРСР (Москва - 1990); Ринок і трудове право (Нижній Новгород - 1991); Проблеми забезпечення законності в механізмі правозастосування (Волгоград - 1991); Проблеми трудовозбереження і соціального захисту населення України в умовах ринкової економіки (Київ - 1992); Проблеми розвитку цивільного законодавства і методології викладання цивільно-правових дисциплін (Харків - 1993); Принципи кодифікації законодавства України (Харків - 1993); Проблеми удосконалення законодавства та підвищення рівня попереднього слідства і дізнання (Харків - 1994) та ін.

Структура дисертації обумовлена метою і характером дослідження. Робота складається із вступу, п'яти глав і висновку, містить викладені підсумки наукового дослідження і відповідні практичні рекомендації щодо застосування трудового законодавства.

ЗМІСТ РОБОТИ

У першій главі дисертації «Соціально-правова характеристика юридичної відповідальності» дається загальнотеоретичний аналіз юридичної відповідальності, її стан у науці трудового права і чинному законодавстві про працю, а також її значення за нових умов господарювання і послідовної демократизації суспільства.

Перший параграф присвячений передумовам виникнення і необхідності існування юридичної відповідальності, а також її значенню в регулюванні суспільних відносин правової демократичної держави. Відповідальність виникла як необхідний елемент соціального регулювання і контролю за поведінкою людей у суспільстві. Як соціальна відповідальність частина її поступово переродилася у відповідальність юридичну, оскільки розвиток і удосконалення людського суспільства вимагали більш чіткого упорядковуючого впливу на відносини його членів. Цей вплив почав здійснюватися за допомогою правових норм як вищим ступенем соціального регулювання. Виникнувши в сфері власності і політичної влади, правові норми поступово виходять за їх межі, охоплюючи все більш широкі галузі суспільних взаємовідносин. Разом з розширенням сфери правового регулювання розширюється і сфера застосування відповідальності. Тепер правове регулювання забезпечує виконання обов'язків і контролює інші взаємовідносини в державі. Правила поведінки мають правовий характер, із них же випливає і юридична відповідальність. Відмінність юридичної відповідальності від інших видів соціальної відповідальності полягає в тому, що такі дії мають місце в правових відносинах і зв'язках. У правових відносинах відбувається реалізація юридичної відповідальності.

При визначенні і розгляді актуальних питань юридичної відповідальності головна увага приділялася розкриттю її поняття і форм прояву в сфері діяльності особи, прослідковано процес персоналізації відповідальності. В

принципі, це виправдано, бо саме індивіди являють собою початкову ланку всіх відносин у суспільстві.

Досліджуючи проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві, необхідно підкреслити, що праця людини має свідомий характер. Людська діяльність завжди спрямована на досягнення поставленої мети, певних результатів своєї праці. Відповідальність нерозривно пов'язана з свідомістю і волею суб'єкта, свободою вибору ним того чи іншого варіанту поведінки. Будь-яка недооцінка ролі цих рис особи небезпечна. Саме тому найголовніше значення для виявлення передумов і суті феномену відповідальності в трудовому праві має вирішення питання про свободу волі відповідного суб'єкта трудових відносин і обумовленість його вольових рішень і дій сукупністю об'єктивних і суб'єктивних факторів. Категорія свободи волі проявляється і реалізується через такі поняття й інститути, як правовий статус, правоздатність, дієздатність, суб'єктивні права й обов'язки працівників, компетенція чи правоспроможність власника або уповноваженого ним органу. Разом з тим не можна регулювати за допомогою права такі суспільні відносини, учасник яких позбавлений можливості вибору рішення або можливості керувати своїми діями. Саме можливість вибору, тобто свідомого надання переваги певній лінії поведінки, і являє собою передумову відповідальності суб'єкта трудових відносин. Обов'язковим моментом правового оформлення свободи є соціальні умови конкретного суспільства. Якщо таких умов немає, то закріплені права і свободи перетворюються на фікцію. Державно-правове оформлення свободи особи в умовах демократичного суспільства означає: закріплення рівного обсягу свободи для кожної особи; основну, найбільш суттєву частину соціальної свободи; забезпечення її реалізації; державну гарантію і захист визнаної свободи; заохочення державою розвитку юридично визнаної свободи. Вона розширюється з розвитком і вдосконаленням суспільних та економічних відносин.

Свобода в правовій сфері може здійснюватися тільки як багатоваріантність поведінки в межах закону. Наприклад, норми трудового права забезпечують працівників, власників або уповноважених ними органів правами і покладають на них юридичні обов'язки, виступають видом і мірою їх свободи в урегульованих правом трудових правовідносинах. Юридична відповідальність, як засіб забезпечення інтересів всього суспільства і кожного його члена окремо можлива тільки в умовах всебічно гарантованої свободи в межах чинного законодавства. Таке співвідношення свободи і відповідальності має стати характерною рисою і умовою подальшого розвитку суспільства при побудові демократичної правової держави. У демократичній державі порушення правових та інших соціальних норм поведінки людей, нехтування суспільними інтересами та інші форми безвідповідальної поведінки окремих осіб є прямим замахом на свободу всіх інших членів суспільства. Тому якщо ми пов'язуємо відповідальність з свободою (а інакшого підходу до відповідальності не може бути), остання настає тоді, коли в правових правовідносинах виникає вимога належного, а працівник одержує можливість на основі всебічного врахування його навколишніх умов, особистого психологічного складу, конкретної ситуації

вибрати для себе варіанти поведінки або в межах свободи, відведених для нього правовими нормами, або поза ними. І в першому, і в другому випадках виникають відносини юридичної відповідальності. У першому - за додержання вимог правових норм і виконання обов'язків, у другому - за невиконання обов'язків і порушення вимог правових норм. Отже, юридичну відповідальність слід розглядати стосовно сфер права, таких його засад, як правова норма, правовідносини і правосвідомість, які пронизують інститут відповідальності.

Громадяни України в міру все більш широкого розгоротання демократії стають носіями багатьох соціальних функцій, наділяються багатьма правами і свободами, поєднаними з відповідним колом обов'язків. Турбуючись про всебічний розвиток особи, прав і свобод громадян, про задоволення постійно зростаючих їх потреб, держава зобов'язана приділяти серйозну увагу тому, щоб всі члени суспільства належним чином виконували свої обов'язки і дотримувалися необхідної дисципліни. Кожний громадянин також зобов'язаний дотримуватися закону, встановленого порядку, припису норм, а держава повинна вимагати такого дотримання, стимулювати позитивну відповідальність і притягувати до негативної відповідальності у випадку порушення закону. Саме в рівних можливостях для всіх та єдності прав і обов'язків знаходить своє відбиття ідея соціальної справедливості. Тому в умовах становлення демократичної правової держави і розвитку ринкових відносин необхідно домогтися того, щоб неухильно виконувалися кожним вимоги, пред'явлені державою до особи. У вирішенні цих проблем важлива роль відводиться інституту юридичної відповідальності в трудовому праві, який є елементом правової системи держави, частиною механізму реалізації прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин, а також правовим стимулом сумлінної праці.

У другому параграфі дається аналіз понятійного апарату юридичної відповідальності для всіх галузей права, а також для того, щоб, спираючись на досягнене, зробити крок вперед як в теоретичному вивченні проблеми, так і в практичному застосуванні тих положень, які відповідно до закону можуть сприяти зміцненню порядку і законності в трудових правовідносинах.

Тривалий час у юридичній літературі основна увага приділялася тільки відповідальності за скоєне правопорушення, тобто негативній (ретроспективній) відповідальності. Поняття юридичної відповідальності пов'язувалося з державним примусом, що застосовується щодо правопорушників, з осудженням правопорушення і його суб'єкта, наявністю неблагополучних наслідків для правопорушників (Алексєєв С.С., Братусь С.М., Галаган І.А., Самощенко І.С., Фарукшин М.Х., Шаргородський М.Д. та ін.) Зведення юридичної відповідальності лише до ретроспективної реакції з приводу правопорушення, до реалізації негативної санкції щодо правопорушника є однобічним. Як і будь-яка інша соціальна відповідальність, юридична відповідальність також має перспективно-позитивну основу, відіграє творчо-перетворювальну роль, ефективна дія якої передбачає оперування не тільки примусовими і каральними санкціями, але і методами переконання, заохочення, обліку і звітності, виховання і перевиховання. Саме в такому виді відповідальність повинна пронизувати правові норми, правові відносини і правову свідомість, будучи їх

важливим рухомим компонентом. Треба погодитися з висновком Козлова В.А., що одним із суттєвих недоліків існуючого поняття юридичної відповідальності є ігнорування того факту, що відповідальність містить у собі можливість діаметрально протилежних наслідків: схвалення, заохочення, виправдання. Тому неможливо юридичну відповідальність подавати як відповідальність за правопорушення. При такому підході залишаються в тіні позитивні моменти перспективної (активної) юридичної відповідальності, ті елементи морального та матеріального стимулювання і організаційного порядку, які сприяють свідомому й активному вибору суб'єктами правомірної поведінки. По-перше, позитивні і негативні аспекти юридичної відповідальності діалектично взаємопов'язані, невіддільні один від одного: чим вище рівень відповідальності (в позитивному розумінні), тим менш виникає відповідальність негативна. По-друге, негативний аспект юридичної відповідальності настає лише в тому випадку, коли не діє механізм позитивного аспекту юридичної відповідальності, тобто коли не виконуються належним чином юридичні обов'язки. По-третє, треба мати на увазі, що всі нормативні акти (в тому числі і регулюючі юридичну відповідальність) мають за мету виховання громадян у душі неухильного дотримання законів. Тому, коли юридична відповідальність навіть не реалізована, сам факт її існування не виступає важливим елементом правового виховання громадян. Держава повинна використовувати право як форму організації і спрямування поведінки людей у суспільних відносинах. Юридична відповідальність - це правовий засіб забезпечення певної поведінки людей. Вона пов'язана з наявністю такого порядку, який потребує чіткого усвідомлення необхідності виконання дій, передбачених у законодавстві і відбитих у системі обов'язків. Юридична відповідальність завжди пов'язана з обов'язками й існує тоді, коли такий обов'язок встановлений. Відповідальність належить до механізму соціальної дії права, і її виникнення не можна пов'язати лише з порушенням обов'язків. В останньому випадку вона переходить в особливу стадію, яка в правовому середовищі існує потенційно, але її реальна дія пов'язана з порушенням обов'язку і застосуванням санкції (Лукашова О.А.). Отже, дослідження негативної відповідальності за межами зв'язку з позитивною зменшує її роль як інструменту регулювання й охорони відносин у суспільстві, як засобу виховання відповідального ставлення працівника до своїх обов'язків, принижує значення позитивної відповідальності в формуванні демократичних трудових відносин. При дослідженні юридичної відповідальності необхідно враховувати, що застосування санкцій означає лише можливість вдаватися до державно-примусових заходів у тих випадках, коли особа не виконує покладені на неї юридичні обов'язки. Інакше кажучи, в праві примус знаходиться ніби на другому плані, існує до певного часу в «прихованному вигляді» (Горшенев В.М.). Тому автор не згоден з висновками про те, що юридична відповідальність - це виконання обов'язків на основі примусу (Братусь С.М.). Юридична відповідальність - це правовий засіб, спрямований на забезпечення виконання обов'язків, договірних зобов'язань, дотримання приписів тощо. Від того, як будуть виконані обов'язки або зобов'язання - добровільно чи в силу примусу, залежить, наскільки правильно і свідомо суб'єкт даних відносин зрозумів

необхідність їх виконання. Юридична відповідальність реалізує своє призначення в тому, що вона забезпечила їх виконання шляхом чи то позитивного, чи негативного аспекту.

Положення про те, що юридична відповідальність настає лише за правопорушення, було поставлено під сумнів Смирновим В.Г., Недбайлом П.О., Строговичем М.С. та іншими вченими ще понад двадцять років тому. Вони вбачали суть юридичної відповідальності в самостійній, ініціативній діяльності в межах правових норм. З цього моменту теоретична модель позитивного аспекту юридичної відповідальності отримує все більше визнання поряд з існуванням моделі негативного (ретроспективного) аспекту. Таке положення надало права окремим вченим-правникам висловити думку про можливість висунення і розробки нової юридичної конструкції, яка могла б увібрати в себе відповідальність у соціальному аспекті і в традиційному розумінні юридичної відповідальності (Алексєєв С.С., Ніколаєва Л.А., Шмарцев Л.Ю.).

Висунення на перший план позитивного аспекту юридичної відповідальності має велике науково-теоретичне і практичне значення. Акцентування уваги на творчо-перебудовній ролі і мотиваційно-попереджувальних можливостях правових приписів та імперативів, а також на критеріях правового стимулювання буде сприяти забезпеченню законності і правопорядку, профілактиці правопорушень на основі поліпшення правового виховання працівників, підвищення у них почуття відповідальності й усвідомлення про непорушність правових вимог. Ці питання пов'язані з удосконаленням законодавства, покращанням інформаційної діяльності держави та її органів, правильним здійсненням правової політики. На думку автора «одібний підхід до поняття юридичної відповідальності дозволить правильно конструювати правові норми, уточнювати їх структурні елементи, удосконалювати весь правовий інструментарій регулювання суспільних відносин у демократичному суспільстві і правовій державі. Тому автор поділяє висловлену в літературі думку про те, що юридична відповідальність - це особливий правовий стан, який передбачає наявність обов'язків, закріплених у законі, розуміння необхідності їх виконання, а також можливість наступання несприятливих наслідків (застосування санкцій) у разі порушення обов'язку (Лукашова О.А.). Правда, термін «стан» більш характеризує статичну явища, а відповідальність динамічна. Але він найбільш вірно відбиває правове становище суб'єкта в суспільних відносинах, сприйняття ним об'єктивних і суб'єктивних обставин, формуючих його поведінку. Правовий стан - засіб існування суб'єкта в суспільних відносинах, урегульованих нормами права.

Отже, відповідальність - це особливий правовий стан суб'єктів суспільних відносин, впливаючий із змісту правових норм і спрямований на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав і обов'язків.

Даючи таке загальнотеоретичне визначення юридичної відповідальності, необхідно відзначити, що особливий правовий стан - це оціночне поняття, яке зобов'язаний розкрити правозастосовчий орган на основі критеріїв, передбачених правовими нормами. Його оцінка (якщо це необхідно) має лягти в основу застосування засобів заохочення за виконання обов'язків або заходів

112
впливу' за їх невиконання, тобто реалізувати позитивний або негативний аспект юридичної відповідальності.

Третій параграф присвячений дослідженню юридичної відповідальності в науці і практиці трудового права. Наука трудового права, виходячи з загальної теорії права, має свої аналогічні міркування з питань про поняття та зміст юридичної відповідальності. Про це свідчать вислови цілого ряду вчених (Кленов Є.А., Лівшиць Р.З., Малов В.Г., Смирнов В.М., Ставицький П.Р., Сироватська Л.О. та ін.), котрі також розглядають юридичну відповідальність як обов'язок правопорушника відповісти за заподіяне ним правопорушення. У цьому ретроспективному значенні відповідальність мала одну і ту ж основу - правопорушення, а зміст її був пов'язаний з реакцією на протиправну поведінку і з застосуванням санкцій до правопорушника. Така позиція знаходила своє відбиття і в законодавстві про працю. Починаючи з кінця 70-х років, приймалися все більш жорсткі заходи по зміцненню трудової дисципліни, збереженню державної та колгоспно-кооперативної власності. Однак ці заходи не дали бажаного результату. Зафіксований позитивний ефект зовсім не може бути свідченням кінцевого досягнення мети правового виховання. Наступні зміни соціально-економічного характеру, різні життєві ситуації, як і послаблення правовиховної роботи здатні перекреслити вже наявні досягнення, різко знизити позитивний результат, тим більше, що наявність великого арсеналу заходів негативного впливу тільки ускладнювало їх застосування на практиці. У цьому арсеналі насамперед впадає в очі неспроможність поділу негативних санкцій на дисциплінарні стягнення та інші заходи правового впливу: позбавлення премій повністю або частково, відмова в наданні пільгових путівок у санаторії і будинки відпочинку, перенесення черги на отримання житлової площі, зміна терміну надання чергової відпуски та ін. Жоден теоретик права не може доступно пояснити, яка юридична природа цих правових заходів впливу, бо вони не входять у поняття жодного з відомих видів ретроспективної юридичної відповідальності. А є ще й інша сторона, яка свідчить про неспроможність їх існування, пов'язана з тим, що в першу чергу заходи іншого правового впливу спрямовані проти кращої частини працівників, проти тих, хто має право на певні пільги. На наш погляд, не можна також вважати і звільнення засобом дисциплінарного стягнення, про що вже відзначалося в юридичній літературі (Смирнов В.М.). Наприклад, якщо звернутися до цілей, які переслідує звільнення, то зрозуміло, що тут настає припинення трудового правовідношення. Звільнений працівник вибуває з трудового колективу. Застосування ж дисциплінарного стягнення переслідує прямо протилежну мету зміцнення трудового правовідношення, вдосконалення зв'язків між даним працівником і власником, а також забезпечення належного виконання трудових обов'язків у майбутньому. Крім цього, згідно з ч.4 ст.48 КЗпП України до трудової книжки заносяться відомості про роботу, про заохочення і нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості ж про стягнення до книжки не заносяться. Отут ми зустрічаємося з очевидною суперечністю, бо звільнення, будучи і дисциплінарним стягненням, відповідно до ч.5 ст.48 КЗпП України, має бути записано у трудову книжку в

точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на статтю (пункт) закону. Заходи дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни можуть бути зняті достроково або втрачають юридичну силу після закінчення року, а звільнення як захід дисциплінарного стягнення залишається в трудовій книжці. Та й сам термін «звільнення» означає не що інше, як порядок, процедуру припинення трудових відносин. Звідси висновок про необхідність при подальшому оновленні трудового законодавства цю суперечність ліквідувати шляхом виключення звільнення саме як дисциплінарного стягнення.

У дискусіях з питань дисциплінарної відповідальності останнім часом висувалися різні пропозиції: про необхідність посилення відповідальності, про введення нових засобів впливу, про невинуватість множинність санкцій і необхідність їх уніфікації (Лівшиц Р.З., Никитинський В.І.). Деякі автори вважають, що дисциплінарну відповідальність необхідно взагалі скасувати і замінити її суспільно-правовою відповідальністю (Смирнов О.В.). Цю точку зору поділяє і Сироватська Л.О. Однак відмовлятися від державно-правового регулювання засобів ретроспективної юридичної відповідальності вважаємо передчасним. Саме в умовах переходу до ринкових відносин необхідне активне законодавство, в тому числі і норми юридичної відповідальності - як дисциплінарної, так і матеріальної. Матеріальна відповідальність при різних формах власності також вимагає свого вдосконалення. Це стосується видів матеріальної відповідальності, її розміру, порядку притягнення до неї і відшкодування заподіяного збитку. Потребують свого належного розв'язання проблеми взаємної відповідальності, особливо ті, що пов'язані з контрактною формою виникнення трудових відносин.

Зміни, внесені до КЗпП України Законами в березні 1991 р., січні, лютому, червні та грудні 1992 р., листопаді і грудні 1993 р., не вирішили проблем, пов'язаних з юридичною відповідальністю, а окремі норми внесли ще більше неясностей. Так, стягнення без посилання на відповідні підстави для розірвання трудових відносин дає формальний привід керівникам процесу праці застосовувати його за будь-яке порушення трудової дисципліни. Але ж у чинному КЗпП України міститься тільки п'ять підстав для припинення трудових відносин, безпосередньо пов'язаних з порушенням трудової дисципліни (п.3, 4, 7, 8 ст.40 і п.1 ст.41 КЗпП України).

За сучасних умов вимушене формування законодавства України за «клапотним принципом», коли до нормативної системи, розрахованої на адміністративно-командні методи управління, вводяться нові, демократичні, не властиві їй елементи, породжує непередбачені суперечності. Зрозуміло, що в недалекому майбутньому необхідний «капітальний ремонт», перегляд усієї системи законодавства України. Такий перегляд, зрозуміло, охопить і трудове законодавство, можливо, шляхом створення нового Трудового кодексу України. Тому теоретичне моделювання концепції юридичної відповідальності повинно проходити ефективно, щоб наука трудового права могла вчасно зробити суттєву допомогу правотворчим органам. А в умовах проведення правової реформи необхідно наповнити трудове законодавство такими правовими

засобами, які забезпечували б належне виконання трудових обов'язків і дотримання трудового законодавства. При цьому необхідно мати на увазі, що зведення ролі права лише до встановлення заборон і протиставлення його в економічних та інших суспільних відносинах вільній творчій ініціативі працівників звужує справжню роль права. Воно має підтримувати і соціальну активність людей, гарантувати й охороняти їх інтереси, пов'язувати їх з інтересами правової держави. Хоча санкції є необхідним компонентом правової системи, але їм у цій системі провідна роль не належить, бо загроза примусу і його застосування не є головним заходом впливу на трудові відносини в демократичному суспільстві. Реалізація правових норм переважною більшістю проходить через безперешкодне здійснення трудових прав, виконання обов'язків і дотримання заборон. Тому і потрібен інший підхід до дослідження поняття і змісту юридичної відповідальності в трудовому праві. Традиційний висновок про те, що основою виникнення юридичної відповідальності в трудовому праві є тільки трудове правопорушення - винне протиправне діяння, що містить у собі невиконання, порушення трудових обов'язків працівникам і яке заборонено санкціями, є на сьогоднішній день недостатнім. Адже головне призначення юридичної відповідальності в трудовому праві полягає в тому, щоб засобами правового впливу забезпечити належне виконання трудових обов'язків, сформувати сумлінне ставлення до праці. Розвиток творчої діяльності працівника не може стимулюватися заходами негативного порядку. Тому й виникає необхідність в існуванні такої юридичної категорії, як «позитивна відповідальність», що включає в себе засоби, які стимулюють сумлінне ставлення працівника до процесу праці, до своїх трудових обов'язків. Однак позитивну відповідальність у сфері дії трудового права необхідно наблизити до реальної поведінки працівника в процесі праці. В той час, як негативна відповідальність чинить стримуючий вплив на працівника, позитивна відповідальність і заохочення спрямовані на розвиток його свідомого і творчого ставлення до своєї праці й до забезпечення її високої якості. У зв'язку з цим і була висловлена думка Цепіна А.І. і П'ятакова А.В. про те, що в трудовому праві поступово з'являються підстави для розширення змісту категорії юридичної відповідальності і внесення до неї позитивної відповідальності.

Глава друга «Концепція юридичної відповідальності в трудовому праві» присвячена дослідженню поняття і змісту трудової юридичної відповідальності, соціально-правовому механізмові її формування, а також основам виникнення і формам її реалізації в трудових правовідносинах.

У першому параграфі досліджуються поняття і зміст трудової відповідальності. Виникнення терміну «трудова юридична відповідальність» пояснюється тим, що ця відповідальність настає при реалізації трудових відносин і безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною і припиненням. Це відповідальність у процесі праці, відповідальність за діяльність, пов'язану зі здійсненням права на працю, відповідальність суб'єктів трудового права за свої дії та бездіяльність. У чинному трудовому законодавстві немає свого поняття і немає характерних тільки для даної галузі права своїх видів юридичної відповідальності. Дисциплінарна і матеріальна відповідальності хоча і містяться

в нормах трудового права, але також широко використовуються і в інших галузях права. І навпаки, відповідальність кримінальна й адміністративна можуть мати місце за порушення норм трудового законодавства. Тим паче, що і цивільно-трудова відповідальність знаходить своє застосування в трудових правовідносинах (при укладенні контракту, завданні шкоди працівнику, захисті трудової честі тощо). Тому застосування різних видів юридичної відповідальності в процесі регулювання трудових відносин повинно мати свою назву у майбутньому Трудовому кодексі України. Адже обсяг регулювання правовідносин трудовим правом у демократичному суспільстві дуже великий і значення його при побудові незалежної правової держави не слід недооцінювати.

З поняття трудової юридичної відповідальності розпочинається пізнання її змісту і суті. Поняття - це відбиття явищ об'єктивної дійсності в їх суттєвих ознаках. Тому відправним пунктом при дослідженні проблем юридичної відповідальності, зокрема її поняття і змісту, є жива соціальна дійсність, в рамках якої виникають, здійснюються і припиняються трудові правовідносини.

Виникнення трудових правовідносин породжує собою відповідальний стан суб'єктів даних правовідносин, залежить від того, наскільки правильно вони усвідомили необхідність належного і якісного виконання своїх трудових обов'язків, затверджених трудовими нормами. Необхідно відзначити, що на свідомість працівника впливають не тільки правові норми, закріплюючі права та обов'язки сторін трудових відносин, але і моральні норми суспільства, багаточисленні фактори об'єктивної дійсності. З цього витікає, що і трудова юридична відповідальність залежить від ряду факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного порядку. Як юридична категорія вона існує в диспозиціях і санкціях трудових норм і виникає тоді, коли суб'єкт трудового права приступив до реалізації своїх прав та обов'язків. Зовні вона знаходить вияв у діяннях (дії або бездіяльності) суб'єкта трудового права, що характеризують правовий стан його поведінки. Якщо діяння позитивні, з точки зору норм трудового права, тобто його поведінка правомірна, то це позитивний аспект трудової юридичної відповідальності. Якщо ж діяння суперечать приписам правових норм, тобто його поведінка протиправна, то це негативний (ретроспективний) аспект трудової юридичної відповідальності. Тому трудову юридичну відповідальність необхідно визначати як особливий правовий стан суб'єктів трудового права, що випливає з нормативних приписів, спрямованих на забезпечення реалізації суб'єктивних прав та обов'язків у трудових і близько з ними пов'язаних правовідносинах, які регулюються нормами трудового права.

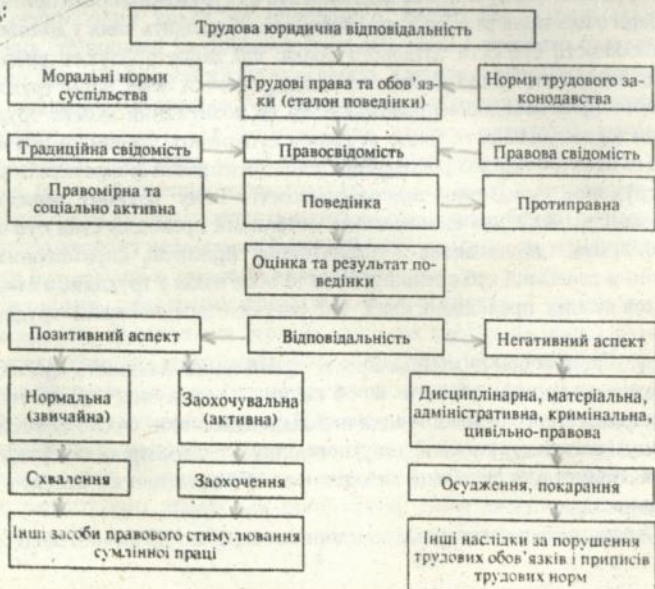
Трудовій юридичній відповідальності притаманна наявність суб'єкта і суб'єктивної сторони, об'єкта й об'єктивної сторони. Ці елементи характеризують зміст трудової юридичної відповідальності, тобто позитивну (правомірну) і негативну (протиправну) поведінку в процесі праці як юридично значимі обставини для реалізації позитивного або негативного аспекта цієї відповідальності.

Другий параграф присвячений дослідженню соціально-правового механізму

формування трудової юридичної відповідальності. При виборі варіанту поведінки в правовій сфері суб'єкт трудового права співвідносить передбачені вчинки з чинною системою правових норм. Правова норма - це припис, який адресований свідомості суб'єктів трудового права, але він по-різному сприймається в залежності від їх рівня свідомості. Необхідно, щоб працівник усвідомив і чітко уявляв, що його правомірні дії не тільки схвалюються з боку правозастосовного органу, але і заохочуються матеріально і морально стимулюються, а протиправні - караються негативними засобами впливу. Отже, отримання і усвідомлення суб'єктом трудового права правової інформації є умовою трансформації трудової юридичної відповідальності з об'єктивного її стану в суб'єктивну сферу. Враховуючи це, можна зробити висновок, що в трудовому праві формування юридичної відповідальності повинно проходити на основі послідовної взаємодії таких складових частин: а) закріпленої в нормах права моделі поведінки суб'єктів трудового права в процесі праці; б) усвідомленої необхідності дотримання і виконання моделі поведінки, відбиття її в фактичній поведінці працівників; в) оцінки поведінки і її соціально значимих наслідків з боку власника або уповноваженого ним органу, трудового колективу, державних органів та громадських організацій, а також самою особою, відповідно до нормативно закріплених критеріїв; г) заохочення за сумлінне виконання трудових обов'язків і застосування заходів впливу за ухилення від моделі поведінки в процесі праці.

Викладені компоненти мають формувати трудову юридичну відповідальність як основний засіб забезпечення порядку і законності в процесі праці, а також правового виховання суб'єктів трудових правовідносин.

Формування трудової юридичної відповідальності схематично має такий вигляд:



Отже, формування трудової юридичної відповідальності здійснюється засобом впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів (норм права, моралі, умов існування суспільства, умов праці, побуту, особистих властивостей та ін.) на правосвідомість суб'єкта трудових відносин, забезпечуючи йому правомірну чи протиправну поведінку в процесі праці, а звідси - і певний аспект відповідальності з впливаючими з цього наслідками.

В юридичній літературі зустрічається й інша концепція формування відповідальності: правосвідомість - відповідальність - поведінка (Ріфінус В.Ф.). Гадаємо, що така формула не прийнятна, бо поведінка працівника в процесі і визначає аспект трудової юридичної відповідальності - чи то позитивний, чи негативний. Відповідальність працівника не може існувати поза його поведінкою. Це вона відбиває рівень усвідомленості працівником вимог правових норм при виконанні трудових обов'язків.

Трудова юридична відповідальність як особливий правовий стан виражає зміст майбутніх охоронних правовідносин і свідчить про те, що здійснюваний позитивний або негативний вплив на суб'єкта трудового права спирається на певні правові підстави. Це положення прямо впливає з чинного трудового законодавства, з того арсеналу засобів заохочення і стягнення, які використовуються у межах здійснення трудових правовідносин. Саме в цих межах виникають і існують охоронні правовідносини, цільове призначення яких полягає в тому, щоб, усвідомивши вимоги правових норм, працівник сумлінно виконував свої трудові обов'язки і був заохочений. А якщо вимоги правових норм не виконуються, то за допомогою заходів дисциплінарного, матеріального, а в окремих випадках адміністративного та цивільно-правового впливу підкорити поведінку правопорушника встановленому порядку відносин між учасниками процесу праці з метою створення нормальних умов для його функціонування.

У третьому параграфі досліджуються підстави виникнення і форми реалізації трудової юридичної відповідальності. Трудова юридична відповідальність як суб'єктивна правова категорія починає своє існування з моменту виникнення трудових правовідносин. Саме трудові правовідносини наділяють суб'єкта певним комплексом суб'єктивних прав та обов'язків, які і формують його правовий стан поруч з іншими чинниками. А оцінка правового стану і означає підставу виникнення позитивного або негативного аспекту трудової юридичної відповідальності. Якщо фактична поведінка або правовий стан учасників трудових правовідносин відповідає вимогам правових норм або перевищує їх, це і є підстава для реалізації позитивного аспекту юридичної відповідальності. Інакше кажучи, правомірна поведінка є підставою виникнення і реалізації позитивного аспекту трудової юридичної відповідальності.

Реалізація позитивного аспекту трудової юридичної відповідальності в праві характеризується двома видами: нормальна (звичайна) і заохочувальна (активна). Нормальна (звичайна) позитивна відповідальність являє собою ніщо інше, як відповідальне ставлення до виконання своїх трудових обов'язків, яке відповідає приписам правових норм. Суб'єкт **Трудової В.П.Відп.:** відповідальності знає пред'явлені до нього вимоги, виконує **Ад. України**

добре, забезпечує досягнення суспільно корисних результатів. Однак, якщо він при цьому виявив трудову активність, ініціативу, новаторство і творчість у праці, досяг підвищених якісних результатів у своїй трудовій діяльності, може настати заохочувальна позитивна відповідальність. Між нормальною і заохочувальною позитивною відповідальністю особливих меж не існує. Переростання одного виду відповідальності в інший відбувається проходить у процесі реалізації трудових обов'язків. Від ступеня відповідального ставлення до їх виконання, від результатів оцінки праці залежить певний вид позитивної відповідальності і застосування заходів матеріального чи морального стимулювання сумлінної праці, а також просунення по службі чи по роботі.

У літературі зустрічається і така точка зору, коли правомірна поведінка поділяється на дві форми (види) поведінки: допустима поведінка, котрій відповідає правове забезпечення здійснюваних дій, і суспільно корисна поведінка, яка викликає наслідки правового стимулювання (Кудрявцев В.М.), або правомірна поведінка розмежовується на нормальну і зразкову (Смирнов В.М.). Саме зразкова поведінка, на його думку, і має безпосередній зв'язок з позитивною відповідальністю. З таким висновком навряд чи можна погодитися, бо позитивний аспект відповідальності існує з моменту виникнення трудових правовідносин потенційно, а ось від їх реалізації залежить від ступеня правового стану суб'єкта цих правовідносин. Правові норми, що встановлюють заходи стимулювання сумлінної праці і заходи негативного впливу, а також порядок їх реалізації, є якби правовим маяком у діяльності працівника, визначаючим конкретний аспект трудової юридичної відповідальності на підставі правових критеріїв.

Негативний (ретроспективний) аспект трудової юридичної відповідальності настає тоді, коли фактична поведінка не відповідає її еталону. Це говорить про негативну поведінку працівника, яка свідчить про порушення вимог правових норм, про невиконання працівником своїх трудових обов'язків. Ретроспективно відповідальність настає за здійснене правопорушення. Вона орієнтована на оцінку поведінки працівника, який ухиляється від виконання правових норм, на результати і наслідки такого відхилення. Отже, межа між правомірною і протиправною поведінкою проходить там, де починається невиконання трудових обов'язків працівником. Правопорушення являє собою акт поведінки, зовні виражений правопорушником конкретною дією або бездіяльністю. Дія протиправна, якщо вона суперечить указаному в правовій нормі обов'язковому масштабу поведінки. Бездіяльність - один з видів поведінки, яка є протиправною, якщо закон наказує діяти у відповідних ситуаціях. Отже, будучи потенційно існуючою категорією як у праві, так і в трудових відносинах, трудова юридична відповідальність знаходить своє відбиття в певних формах, які реалізуються в результаті оцінки діяльності працівника чи трудового колективу на підставі критеріїв, передбачених правовими нормами.

Однією з форм трудової юридичної відповідальності, що найчастіше зустрічається, є індивідуальна відповідальність за індивідуальні результати діяльності; другою - взаємна відповідальність працівника і власника (чи уповноваженого ним органу) підприємства, установи, організації, а також її

різновид - взаємна відповідальність власника (чи уповноваженого ним органу) і бригади.

У правовому регулюванні підстав і умов притягнення до трудової юридичної відповідальності важливо забезпечити реалізацію принципу неминучості цієї відповідальності. Йдеться про не тільки негативний, але і позитивний аспекти. Головне, щоб поведінка суб'єкта трудового права в процесі праці була помічена, оцінена і мала відповідну реакцію. Тільки в цьому випадку трудова юридична відповідальність стане ефективним інструментарієм правового регулювання праці в демократичному суспільстві.

У третій главі дисертації «Позитивний аспект трудової юридичної відповідальності і заохочувальні норми» досліджується позитивна відповідальність у сфері трудових відносин, її поняття, зміст, види її реалізації, а також необхідність більш чіткого її відбиття в правових нормах майбутнього Трудового кодексу України.

Параграф перший цієї глави присвячений дослідженню поняття і змісту позитивного аспекти трудової юридичної відповідальності в сфері трудових правовідносин, де відповідальність виступає як результат усвідомленого працівником юридичного обов'язку належним чином виконувати свої трудові обов'язки. У трудовому праві позитивний аспект трудової юридичної відповідальності супроводжує категорію трудової дисципліни - обов'язок працювати чесно і сумлінно. Тому належне правове оформлення і розумне застосування позитивного аспекти цієї відповідальності є першою і основною умовою юридичної проблеми зміцнення трудової дисципліни і підвищення продуктивності праці в будь-яких сферах діяльності. Позитивний аспект трудової юридичної відповідальності реалізується шляхом застосування заходів матеріального і морального стимулювання сумлінної праці, просунення по роботі, використання різноманітних пільг і переваг, передбачених у локальних правових нормах.

Позитивна відповідальність являє собою органічну єдність її об'єктивної і суб'єктивної сторін, які не можуть функціонувати окремо. Об'єктивна сторона юридичної відповідальності включає обов'язки, покладені на суб'єкта нормами трудового права, а також їх реалізацію в провмірній поведінці цього суб'єкта. Суб'єктивна сторона юридичної відповідальності охоплює знання працівником вимог, пред'явлених до нього нормами трудового права, впевненість у необхідності їх виконання. Суб'єктивні елементи позитивної відповідальності нероздільно пов'язані з мотивацією позитивних, суспільно корисних, правомірних вчинків.

У механізмі регуляції правомірної поведінки норми трудового права повинні посідати особливе місце і мати особливе значення, а саме: а) в нормах трудового права мають відбиватися об'єктивні потреби суспільства, колективу, групи, індивіда; б) в них повинні бути закріплені можливості й офіційні шляхи, засоби і способи придбання тих чи інших матеріальних і моральних благ; в) норми права зобов'язані фіксувати усвідомлені, перевірені життєвим досвідом, необхідні для нормального функціонування суспільства моделі поведінки, в рамках яких здійснюється перехід об'єктивних можливостей у суб'єктивні

потреби їх реалізації. Отже, юридичні наслідки правомірних дій досить різноманітні за містом і значенням. Тому і необхідне пряме матеріальне, моральне, організаційне стимулювання корисних дій, критерії оцінки яких передбачалися б правовими нормами.

У другому параграфі досліджуються заохочувальні норми і заходи заохочення в трудовому праві, викладаються конкретні рекомендації по їх удосконаленню. Важливе значення удосконалення позитивного аспекту трудової юридичної відповідальності за дотримання трудового законодавства пояснюється тим, що в результаті праці забезпечується виконання зростаючих завдань економічного розвитку, підвищення житлового рівня трудящих. У процесі трудової діяльності реалізуються основні конституційні права та обов'язки громадян України.

Безперешкодна реалізація цих прав і неухильне виконання своїх трудових обов'язків кожним працівником забезпечують зміцнення трудової і виробничої дисципліни, дотримання найсуворішого режиму економії, ліквідацію надмірностей і невиробничих витрат, всебічний розвиток творчої ініціативи працівників. Удосконалюючи форми матеріального і морального заохочення, слід враховувати, що їх активність залежить не стільки від розмірів, скільки від справедливості, суспільне значення якої зростає по мірі того, як вона реалізується на практиці. Останнім часом практично не діють форми морального і матеріального стимулювання праці внаслідок «розмитості», а також невиправданої диференціації і застосування багатьох критеріїв цього засобу позитивного впливу. Опитування показало, що трудящі недостатньо орієнтовані в заплутаній системі матеріального і морального заохочення сумлінності праці. Тому з метою підвищення ефективності позитивного аспекту трудової відповідальності необхідно закріпити більш чіткі критерії правового стимулювання сумлінної праці, які будуть пов'язані з якістю, продуктивністю, економією та іншими аналогічними економічними категоріями.

До цього часу в трудовому законодавстві немає норми, яка б містила правовий обов'язок власника або уповноваженого ним органу разом з радою трудового колективу чи профспілковим органом систематично оцінювати труд працівників не тільки для виплати їм заробітної плати, але і для надання їм громадської пошани, морального стимулювання. Адже однаково оплачувана праця декількох працівників не завжди є однаковою за творчим свідомим ставленням до неї кожного з них. Закріплення такої правової норми давало б можливість працівнику вимагати оцінки своєї праці з метою відповідного заохочення або просування по роботі, а також отримання пільг і матеріальних благ, закріплених у локальних нормах права. Зараз є всі підстави для порушення питання про ширше застосування договірних засад у реалізації позитивного аспекту трудової юридичної відповідальності. Тут у першу чергу маються на увазі трудові колективні договори, контракти, в тексті яких могли б знайти своє вирішення найбільш суттєві питання, пов'язані з застосуванням встановлених відзнак, пільг та переваг. Тим паче, що ст. 9¹ КЗпП України прямо передбачає, що підприємства, установи та організації в межах своїх повноважень за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Четверта глава дисертації «Ретроспективний аспект трудової юридичної відповідальності і негативні санкції» присвячена дослідженню дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та цивільно-правової відповідальності за правопорушення, що виникають у сфері трудових правовідносин, співвідношення негативних санкцій і заходів захисту в трудових правовідносинах як засобів державного примусу.

У першому параграфі досліджуються види ретроспективного аспекти юридичної відповідальності і значення заходів негативного впливу. Пропонується виключити заходи дисциплінарного впливу на вчинки, не пов'язані з процесом праці (поява в нетверезому стані в громадському місці, поміщення в медвитверезник та ін.) Загальне обмеження трудових обов'язків повинно зникати на території підприємства і його працівниках, включаючи і тих, які з будь-яких підстав здійснюють свою трудову функцію поза основним робочим місцем або поза межами підприємства. Санкції до порушників трудової дисципліни необхідно застосовувати тільки за порушення, що виникають у сфері трудових правовідносин. При цьому пропонується поряд з доганою закріпити ще такі заходи дисциплінарного стягнення, як штраф і попередження про можливе розірвання трудового договору, контракту або іншої угоди про працю у випадку повторного порушення трудової дисципліни. Звільнення як захід дисциплінарного стягнення виключити, вважаючи його тільки засобом припинення трудових відносин. Замість декількох підстав, передбачених п.3, 4, 7, 8 ст.40 КЗпП та п.1 ст.41 КЗпП України, внести одну підставу для припинення трудових відносин у випадку повторного порушення трудової дисципліни.

Спільне розглядання проблем матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин дозволило зробити висновок про необхідність закріплення в Трудовому кодексі України норм про відповідальність працівника перед підприємством і підприємства перед працівником у межах інституту трудової юридичної відповідальності. З метою забезпечення захисту різних форм власності пропонується дещо розширити компенсаційну функцію матеріальної відповідальності, зокрема відшкодування шкоди в натурі, тобто відновлення за свій рахунок чи повернення рівноцінного майна, а коли це неможливо - стягнення відповідно до законодавства в твердій сумі середнього заробітку або три посадових оклади плюс певний відсоток від суми збитку, яка залишилася. У випадку заподіяння працівникові збитку з вини підприємства останнє відшкодовує збиток, пов'язаний з втратою потерпілим попереднього заробітку або з його зменшенням - у відсотках, відповідних ступеню втрати працездатності, а також відшкодовує всі додаткові витрати, викликані ушкодженням здоров'я.

У межах матеріальної відповідальності розглянуто проблеми регресної і взаємної відповідальності, висловлено конкретні пропозиції по їх удосконаленню.

Дослідження адміністративної і цивільно-правової відповідальності в сфері трудових правовідносин дало можливість автору висловити пропозиції про необхідність закріплення в нормах трудового права випадків настання даних видів ретроспективної (негативної) відповідальності з метою забезпечення загальної превенції для суб'єктів трудового права. Процедура ж притягнення до

цих видів відповідальності, конкретні санкції, що вживаються до порушників, повинні регулюватися відповідними галузями права.

Другий параграф присвячений співвідношенню негативних санкцій і заходів захисту як засобів державного примусу в трудовому праві. Регулювання їх прав і обов'язків нерозривно пов'язане з заборонами тих чи інших ліній поведінки, які суперечать приписам правових норм. Порушення цих заборон має потягти за собою покарання винних і попередження подальших правопорушень. Тому і повинні існувати різного роду санкції, відповідні видам ретроспективного аспекту трудової юридичної відповідальності.

Специфіка правового регулювання така, що трудові і близько пов'язані з ними правовідносини охороняються санкціями норм трудового права, а в окремих випадках вимагають участі санкцій і інших галузей права. При визначенні виду правопорушення (дисциплінарне, матеріальне, адміністративне, цивільно-правове, кримінально-правове) необхідно керуватися не тільки галузевим належністю порушеної норми права (бо ця ознака не завжди надійна), але ще і характером здійсненого правопорушення, його змістом, який і повинен лежати в основі класифікації правопорушення. Дисциплінарні санкції мають застосовуватися за порушення норм, регулюючих дисципліну праці; матеріальні - за шкоду, заподіяну підприємству або здоров'ю працівника; цивільно-правові санкції - за порушення зобов'язань по контракту і трудовим правовідносинам; адміністративно-правові і кримінальні - за порушення законодавства про працю, правил охорони здоров'я в інших випадках, визначених правовими нормами.

Існуюча в праві різноманітність способів примусу об'єктивно обумовлена підставами і цілями їх застосування. За допомогою примусу держава не тільки не впливає на правопорушників, але й здійснює комплекс заходів, спрямованих на попередження правопорушень та інших шкідливих наслідків у майбутньому. У випадках, передбачених законом, можливе застосування примусу і без порушення норми права, тільки перед однією загрозою її порушення. Тому не можна ототожнювати трудову юридичну відповідальність і державний примус. Це тісно пов'язані із собою, але не співпадаючі повністю поняття. По-перше, примус реалізується не тільки через правову відповідальність, хоча ретроспективний аспект трудової юридичної відповідальності завжди є можливістю до примусу. По-друге, примус є лише одним із способів реалізації трудової юридичної відповідальності (негативного аспекту) і, отже, не вичерпує її змісту.

В юридичній літературі була звернена увага на ту обставину, що серед засобів державного примусу є і такі, застосування яких не потребує наявності умов, установлених для притягнення до ретроспективної відповідальності. Їх називають заходами захисту (Алексєєв С.С.). Поза всяким сумнівом, таке становище повинно розцінюватися як певне досягнення юридичної науки і перспективний напрямок подальших досліджень. Ідея про виділення заходів захисту є досить плідною і для трудового права (Ставицький П.Р., Сироватська Л.О.) і має важливе як теоретичне, так і практичне значення. З одного боку, надається можливість розмежування заходів відповідальності і

заходів захисту, з іншого - не виключається їх спільне застосування. Трудове законодавство передбачає такі заходи захисту, як: утримання із заробітної плати працівників для погашення заборгованості по підзвітних сумах, невідпрацьованому авансу, у випадку розрахункової помилки, по авансу на відрядження або при переведенні на іншу роботу в іншу місцевість; стягнення компенсаційних сум, виданих для переїзду в іншу місцевість; зворотні стягнення неправильно виплачених премій і сум заробітної плати, гарантійних та компенсацийних виплат; поновлення на роботі неправильно звільнених чи переведених на іншу роботу; визначення неправильного чи не відповідного законодавству формулювання звільнення та ін.

Соціальна підстава застосування заходів захисту полягає в необхідності охорони права, законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин, а юридична - в невиконанні обов'язків, покладених нормативними актами, договором чи контрактом. Однак відмінність заходів захисту від заходів ретроспективного аспекту трудової юридичної відповідальності полягає в тому, що заходи захисту не тягнуть негативних наслідків; вони спрямовані на ліквідацію наслідків порушень прав, на забезпечення їх недоторканості, а заходи відповідальності, крім цього, - на покарання винних і попередження правопорушень. Порядок застосування заходів захисту значно спрощений у порівнянні з заходами відповідальності. Усе це свідчить про те, що заходи захисту, як оперативні засоби регулювання на порушення прав і законних інтересів, повинні бути зосереджені у відповідних інститутах трудового права, а види юридичної відповідальності - в рамках єдиного правового інституту «Трудова юридична відповідальність».

У п'ятій главі «Правове прогнозування вдосконалення норм і створення інституту трудової юридичної відповідальності» порушені проблеми, пов'язані з правозастосовчою діяльністю, з порядком розгляду трудових спорів по юридичній відповідальності, з необхідністю вдосконалення правових норм, а також їх місця і структурної побудови в межах трудового права.

Перший параграф присвячений дослідженню питання необхідності вдосконалення правозастосовчої діяльності і процесу розгляду спорів, пов'язаних з трудовою юридичною відповідальністю. Узагальнення судової прокурорської практики, а також правозастосовчої діяльності безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях свідчить про те, що в період становлення правової держави, ринкових відносин різко підвищується значення правильного застосування норм, регулюючих трудові відносини, та і самого процесу розгляду трудових спорів, а також спорів, пов'язаних з трудовою юридичною відповідальністю. Саме в результаті застосування норм трудового права виникають, змінюються або припиняються трудові відносини і здійснюється певний правовий вплив на працівника (заохочення, застосування заходів дисциплінарної чи матеріальної відповідальності тощо). Але ефективність найсправедливішого закону може бути зведена нанівець дефектами його реалізації і насамперед такою активною її формою, як правозастосування. У процесі правозастосовчої діяльності можливі прямі перекручення норм права, помилки, підміна вимог правових приписів розсудом посадових осіб. Дуже

багато порушень законодавства у самому порядку накладення дисциплінарних стягнень і в процедурі притягнення до дисциплінарної відповідальності. По-перше, посадові особи не завжди вважають за потрібне вимагати письмове пояснення від порушника трудової дисципліни, а також давати об'єктивну оцінку скоєному правопорушенню і особі правопорушника (ст.148 КЗпП України). По-друге, оголошення в наказі стягнення не завжди повідомляється працівникові під розписку (ст.149 КЗпП України). По-четверте, мають місце випадки застосування двох дисциплінарних стягнень за один дисциплінарний проступок. По-п'яте, застосовуються норми трудового законодавства, які не стосуються ситуації, що виникла. Випадки порушення законодавства про працю, пов'язані з незаконним накладенням дисциплінарних стягнень чи звільненням з роботи, мають місце не тільки тому, що серед посадових осіб є ще бюрократи, які не вважають своїм обов'язком завжди і у всьому діяти в межах законності. Причини полягають також і в тому, що багато працівників господарчого апарату не знають як слід норм трудового законодавства, не вивчають їх і не завжди розуміють їх суть і зміст через відсутність їх широкої популяризації.

Зміни, що відбуваються в організації виробництва і праці, виникнення нових господарчих об'єднань і структур, пов'язаних з різними формами власності, різко збільшують кількість трудових спорів, які стосуються життєвих інтересів громадян України. Тому виникає необхідність у пошуках можливостей для створення професійних судів по трудових справах. Таке становище, на наш погляд ще вилде підніме авторитет суду, а також буде сприяти ефективнішому, уважнішому і якіснішому розгляду трудових спорів і позбавленню типових помилок.

Проблеми, пов'язані з покращанням правозастосовчої діяльності, потребують також внесення до майбутнього Трудового кодексу України норм, регламентуючих процес судового розгляду трудових спорів. Необхідно також привести у відповідність з сучасними реаліями постанову Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» і ряд нових постанов, пов'язаних з матеріальною відповідальністю, оплатою праці тощо. Хоча судова практика і не є джерелом права в прямому розумінні цього слова, не створює нових правових норм, проте керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України є обов'язковими для правозастосовчих органів. Тому Верховний Суд України повинен систематично узагальнювати практику розгляду трудових спорів у народних судах і давати свої керівні роз'яснення типових помилок, що найчастіше виникають при застосуванні норм трудового законодавства.

У другому параграфі досліджуються основні напрямки підвищення ефективності правових норм, регулюючих трудову юридичну відповідальність. Удосконалення норм трудового права нерозривно пов'язане із з'ясуванням здібності і придатності цих норм цілеспрямовано впливати на трудові відносини, з розробкою системи показників такої здатності і з'ясуванням причин, обумовлюючих недостатню ефективну їх діяльність. Саме від якості і своєчасності правових норм, їх придатності для вирішення назрілих соціальних

проблем багато в чому залежать організованість і прогресивний розвиток суспільства, демократизм і законність у сфері праці, духовне збагачення і розквіт особистості.

У забезпеченні удосконалення правових рішень велику роль відіграє дотримання правил, правильне застосування всіх засобів і прийомів законодавчої техніки, що забезпечує точне вираження змісту правових актів, їх дохідливість, доступність і можливість раціональнішого використання. Необхідно кардинально змінити ту систему підготовки законопроектів, яка існувала довгі роки. Їх підготовку треба адресувати не конкретним зацікавленим міністерствам і відомствам, а спеціально створеним групам спеціалістів, використовуючи при цьому великі можливості спеціальних наукових закладів. Тільки вчені-фахівці здатні об'єктивно і професійно відтворити в законопроектах істинні потреби й інтереси народу України, вірність принципам гуманізму і соціальної справедливості.

Сучасний етап розвитку нашого суспільства чітко виявив консерватизм існуючої правової системи, яка значною мірою була орієнтована не на економічні, а на командно-адміністративні методи керівництва з їх численними заборонами і дріб'язковою регламентацією.

Багато чинних правових норм - це гальмо суспільного розвитку, а не активний інструмент правового регулювання. Тому основним напрямком удосконалення і підвищення ефективності норм трудової юридичної відповідальності є компактне їх розміщення в рамках єдиного комплексного інституту «Трудова юридична відповідальність». Для цього є всі необхідні передумови. По-перше, відсутність у трудовому праві класичної структури побудови правових норм «гіпотеза - диспозиція - санкція» робить цей процес безболісним з точки зору нормотворчості. По-друге, створення єдиного інституту не тільки підвищить ефективність застосування норм, регулюючих трудову відповідальність, але й уніфікує заходи негативного аспекту, забезпечить їх одноманітне застосування, дозволить усунути суперечні положення і недоопрацьованість юридичної форми. По-третє, компактне розміщення норм про юридичну відповідальність посилить інформованість суб'єктів трудових правовідносин і відповідно вплине на їх поведінку в процесі праці.

Наступним можливим напрямком удосконалення і підвищення ефективності дії норм трудової юридичної відповідальності є їх гуманізація, перепрофілювання від виробництва до працівника з урахування прогресивних соціальних ідей, які відповідають духу розвитку демократичного суспільства. Правові норми повинні бути розраховані на багатоваріантний суспільно корисний результат: стимулювати працівників до активної правомірної поведінки; сприяти розширенню її сфер; заохочувати працівників і трудові колективи на позитивне перевищення нормативних меж і досягнення високих показників; забезпечувати можливість настання негативного аспекту трудової юридичної відповідальності в разі порушення трудових обов'язків або законодавства про працю.

Третій параграф присвячений процесу формування інституту трудової юридичної відповідальності в межах трудового права. У чинному законодавстві про працю норми, регулюючі трудову юридичну відповідальність, розкидані по

різних інститутах права. Наприклад, інститут охорони праці поруч з нормами, які зобов'язують власника або уповноваженого ним органу забезпечити здорові й безпечні умови праці (ст.153 КЗпП України та ін.), передбачає ще й матеріальну відповідальність (ст.173 КЗпП). Дисциплінарна відповідальність розміщена в інституті дисципліни праці та трудового договору, а обслуговує також інші інститути трудового права. Зрозуміло, що, з одного боку, таке становище вважається правильним, бо ніби замикає коло відносин, регульованих нормами даного інституту, але з іншого - це призводить до розкиданості норм юридичної відповідальності, позбавляє їх певної самостійності в структурі трудового права, ускладнює ефективне їх використання на практиці, змішує два види норм (регулятивні і охоронні), що мають різне призначення. Отже, концепція побудови інституту трудової юридичної відповідальності повинна бути відбита в системі правових засобів, з допомогою яких забезпечується результативність правового впливу на суспільні відносини в процесі праці. Механізм дії трудової юридичної відповідальності містить вплив на правомірну і протиправну поведінку в межах правових відносин як основу для виникнення цієї відповідальності, заходи відповідальності і процедуру їх застосування, а також реалізацію цих заходів та її наслідки. Компактне викладення правил, регулюючих підставу, умови, порядок притягнення до відповідальності, види і форми відповідальності, дозволить забезпечити життєдіяльність правових норм про відповідальність суб'єктів трудового права. Відповідальність тільки тоді досягне бажаного результату, коли вона буде конкретна, чітко обгрунтована, а також розміщена в межах інституту «Трудова юридична відповідальність». Тому під інститутом трудової юридичної відповідальності слід розуміти сукупність норм, регулюючих охоронні відносини в межах трудового права. При його структурній побудові на перше місце необхідно поставити норми позитивного аспекту відповідальності, а потім - негативного аспекту. Така побудова свідчитиме про те, що в трудових правовідносинах нового демократичного суспільства особлива увага приділяється саме позитивній діяльності і соціально активній поведінці суб'єктів трудового права.

У висновку в узагальненому вигляді сформульовані основні положення дисертаційного дослідження.

Основні положення дисертації знайшли своє відбиття у таких наукових працях:

1. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: Монография//Деп. в ИНИОН.-М., 1992 (6 друк.арк.).
2. Юридическая ответственность в трудовых правоотношениях: теория и практика: Монография.- Киев, 1993 (5,5 друк.арк.).
3. Трудовое право Украины (общая часть): Уч.пос.-Харьков, 1994 (6друк.арк.).
4. Научно-практические рекомендации и нормативные акты по трудовому законодательству.- Харьков-Запорожье, 1990 (29 друк.арк.) (у співавт.).
5. Юридическая ответственность по советскому трудовому праву: Уч.пос.- Киев, 1989 (4 друк.арк.).
6. Про концепцію нового Трудового кодексу України //Право України.- 1992.- N 8 (0,5 друк.арк.).

7. Совершенствование норм трудового права, регулирующих юридическую ответственность //Актуальные пробл. формирования правового гос-ва. - Харьков, 1990 (0,3 друк.арк.).

8. Поняття «систематичне порушення трудових обов'язків»: розходження в теорії та на практиці //Рад.право.- 1990.- N 9 (0,5 друк.арк.).

9. Адміністративна та кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства //Рад.право.- 1991.- N 8 (0,5 друк.арк.).

10. Стан юридичної відповідальності в науці та практиці трудового права //Рад.право.- 1991.- N 12 (0,5 друк.арк.).

11. Свобода воли как предпосылка юридической ответственности // Пробл. совершенствования законодательства и практика его применения в современных условиях- Киев: УМК ВД, 1992 (0,5 друк.арк.).

12. Перспективи формування інституту трудової юридичної відповідальності //Правова держава.- Вип.1, т.1992 (0,5 друк.арк.).

13. Совершенствование административной ответственности за нарушение трудового законодательства //Пробл. законности.-Вып.28, 1993 (0,5 друк.арк.).

14. Контроль Советов народных депутатов за соблюдением законодательства о труде //Актуальные пробл. совершенствования деятельности местных Советов народных депутатов в условиях перестройки.- Харьков, 1990 (0,3 друк.арк.).

15. К проблеме взаимной ответственности в трудовом праве // Новое политико-правовое мышление и реализация правовой реформы.- Киев, 1991 (0,3 друк.арк.) (у співавт.).

16. Правовое регулирование режимов рабочего времени //Пробл. соц. законности.- Вып.16, 1985 (0,3 друк.арк.).

17. Правовые вопросы сокращения текучести кадров и рационального использования рабочего времени //Актуальные пробл. юридической науки на этапе развитого социализма.- Харьков,- 1985 (0,4 друк.арк.).

18. Порядок звільнення з роботи //Рад. право.- 1986.- N 2 (0,4 друк.арк.).

19. Рациональні режими робочого часу //Рад. право.- 1986. - N8 (0,4 друк.арк.).

20. Рабочее время и время отдыха: Текст лекций.- Харьков, 1987 (1,8 друк.арк.).

21. Роль коллективного договора в рациональном использовании рабочего времени //Пробл. совершенствования сов. законодательства.- Харьков. 1987 (0,3 друк.арк.).

22. Нормирование труда как средство экономии рабочего времени // Пробл. соц. законности.- Вып.21, 1988 (0,3 друк.арк.).

23. Комплексный подход в подготовке специалистов для органов МВД // Пробл. развития гражданского законодательства и методология преподавания гражданско-правовых дисциплин.- Харьков, 1993 (друк.арк.).

Venediktov V.S.

PROBLEMS OF RESPONSIBILITY IN THE LABOUR LAW

The thesis for the degree of the Doctor of Sciences in speciality 12.00.05-labour law: social security law (with the status of a manuscript). Kiev University named after T.Shevchenko, Kiev, 1994.

The thesis contains theoretical foundation of a new approach to optimization of legal responsibility in labour relations in a democratic society, proposes a new concept and an independent institution of the legal responsibility, gives practical recommendations to law-applying bodies. Some results of the research have been implemented at Ukrainian Enterprises, memoranda concerning the problems of the future Labour Code of Ukraine have been delivered to the Ministry of Justice, Ministry of Labour, and the Supreme Soviet of Ukraine.

Венедиктов В.С.

ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05.- трудовое право: право социального обеспечения (на правах рукописи). Киевский университет им.Тараса Шевченко, Киев, 1994.

В диссертации содержится теоретическое обоснование нового подхода к совершенствованию юридической ответственности в трудовых отношениях демократического общества, предложена ее новая концепция и самостоятельный институт, высказаны практические рекомендации правоприменительным органам. Отдельные результаты исследования внедрены на предприятиях Украины, соответствующие докладные записки направлены в Министерство юстиции, Министерство труда и Верховный Совет Украины по проблемам будущего Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова:

Відповідальність, трудове право, майбутній Трудовий кодекс.

Підписано до друку 09. 07.94. Друк офсетний. Формат 60x90/16.

Ум. друк. арк. 175. Обл.-вид. арк. 102 Тираж 100 прим. Замовлення 62/2

Ротапринт Харківського інституту внутрішніх справ.

310080, м.Харків, пр.50-річчя СРСР, 27.

247901

AV 31.171