

## 2. АНТОЛОГІЯ АВТОРЕФЕРАТІВ

**Ставиский Павел Рафаилович**  
**ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ**  
**ОТВЕТСТВЕННОСТИ**  
**СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО**  
**ПРАВООТНОШЕНИЯ**  
**(Автореферат дис. д-ра**  
**юридических наук)**

(Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. – Харьков, 1982.

Работа выполнена на кафедре трудового, земельного и колхозного права Одесского ордена Трудового Красного Знамени государственного университета им. И. И. Мечникова.

**ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОППОНЕНТЫ:**

лауреат Государственной премии СССР, доктор юридических наук, профессор А. С. Пашков  
 доктор юридических наук, профессор В. И. Никитинский  
 доктор юридических наук, профессор В. М. Горшенев

Ведущая организация – ордена Трудового Красного Знамени институт государства и права Академии Наук СССР

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ**

*Актуальность проблемы.* В современный период возросло значение дисциплины и порядка на всех участках работы. Они являются необходимым условием повышения производительности и качества труда, эффективности общественного производства. В связи с этим возрастает и роль мер, направленных на осуществление указанных целей, в частности, роль юридической ответственности, применяемой к правонарушителям.

Проблемы юридической ответственности в советском праве относятся к числу весьма актуальных. Разработка общих и частных вопросов юридической ответственности находится в русле задачи укрепления правовой основы государственной и общественной жизни, поставленной XXVI съездом КПСС<sup>1</sup>.

Серьезного внимания заслуживают вопросы изучения и правильного применения мер ответственности в трудовых отношениях. Укрепление трудовой

дисциплины и социалистической законности в этих отношениях требует правильного применения мер юридической ответственности. Организованность, деловитость, ответственность – вот неперемennые требования, – указывал Л. И. Брежнев<sup>2</sup>. В свете выдвинутого на XXVI съезде КПСС положения о необходимости «... активно использовать всю систему экономических рычагов и стимулов»<sup>3</sup> в ряд актуальных задач юридической науки выдвигается исследование материальной ответственности в трудовых отношениях. Следует учитывать и необходимость совершенствования трудового законодательства в области материальной ответственности с целью усиления борьбы против пьяниц, халтурщиков, бракоделов, расхитителей народного добра, о чем говорил Л. И. Брежнев на XVII съезде профсоюзов<sup>4</sup>.

Исследование проблем материальной ответственности имеет серьезное значение и для развития теории трудового права и совершенствования практики применения его норм.

Материальная ответственность субъектов трудового правоотношения исследовалась и прежде. Широко освещалась в литературе по трудовому праву материальная ответственность рабочих и служащих. Ей посвящены работы А. Т. Барабаша, М. И. Бару, Б. К. Бегичева, Е. С. Белинского, Л. Я. Гинцбурга, И. И. Данченко, С. С. Карийского, Е. А. Кленова и В. Г. Малова, Е. А. Монастырского, В. Ю. Некрашаса, Е. Н. Стрельниковой, Л. А. Сыроватской, И. А. Тищенко, Е. Б. Фрадкина, А. М. Хвостова, Б. А. Шеломова, А. М. Шлемина и др. Значительно меньше изучались вопросы материальной ответственности предприятия, учреждения, организации за ущерб, причиненный рабочим и служащим в связи с исполнением ими своих обязанностей в трудовом правоотношении. По существу, дебатировался только вопрос о материальной ответственности предприятия<sup>5</sup> за повреждение здоровья и смерть работника (В. С. Андреев, М. И. Бару, Л. М. Гладкова, Р. З. Лившиц, Ю. Д. Мкртчян, Е. А. Монастырский и З. К. Симорот, А. Р. Мацюк, А. И. Процевский и др.). Однако, такой подход не является достаточно полным. Только некоторые исследователи относи-

<sup>1</sup> Материалы XXVI съезда КПСС. – М.: Политиздат, 1981. – С. 146.

<sup>2</sup> Брежнев Л. И. Речь на Пленуме ЦК КПСС 16 ноября 1981 г. – М.: Политиздат, 1981, с. 13.

<sup>3</sup> Материалы XXVI съезда КПСС, с. 126.

<sup>4</sup> Брежнев Л. И. Заботу о людях труда, заботу о производстве – в центр внимания профсоюзов; Речь на XVII съезде профсоюзов. – Правда, 1982, 1–7–марта.

<sup>5</sup> Здесь и далее имеются в виду также учреждения, оргпмпации и объединения.



ответственности рабочих и служащих и материальной ответственности предприятия;

б) расширяется и углубляется теоретическое обоснование трудо–правовой природы материальной ответственности обоих субъектов трудового правоотношения и ее принадлежности к предмету трудового права;

в) впервые рассматривается применение мер защиты субъективных прав в трудовых отношениях и их соотношение с мерами ответственности;

г) развивается ранее выдвинутый (Л. А. Сыроватская) тезис о том, что основанием трудо–правовой материальной ответственности является трудовое имущественное правонарушение, т. е. виновное нарушение обязанностей в трудовом правоотношении, повлекшее ущерб у другой стороны;

д) выдвигается утверждение, что трудо–правовая материальная ответственность реализуется с помощью охранительной правовой связи, являющейся внутренним элементом трудового правоотношения;

е) впервые исследуется с позиций принадлежности к предмету трудового права ряд случаев материальной ответственности предприятия за ущерб, причиненный рабочим и служащим (за необеспечение сохранности личных вещей работника во время работы; в случае задержки выдачи работнику документов о работе и зарплате или указания в них неправильных сведений);

ж) вносится предложение о разработке и принятии единого Положения о материальной ответственности рабочих, служащих и предприятий, учреждений, организаций за ущерб, причиненный друг другу либо отдельного Положения о материальной ответственности предприятия, учреждения, организации за ущерб, причиненный рабочему или служащему в дополнение к Положению о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации;

з) выдвигаются предложения о включении в трудовое законодательство ряда новых норм о материальной ответственности предприятия и выделении двух специальных глав в кодексах законов о труде, регулирующих материальную ответственность сторон трудового договора, о создании в трудовом праве института материальной ответственности этих субъектов;

е) вносятся конкретные предложения о совершенствовании ряда норм трудового законодательства.

*Научная и практическая значимость исследования.* Научная значимость диссертации заключается

в попытке автора дать решение некоторых теоретических проблем трудового права, в частности, о принадлежности к его предмету, отношений по материальной ответственности обоих субъектов трудового договора, о внутреннем и внешнем характере соответствующих видов юридической ответственности, о трудовом имущественном правонарушении как основании трудо–правовой материальной ответственности, о мерах защиты в трудовом праве, о создании института материальной ответственности в трудовом праве, об особенностях развития советского законодательства в области материальной ответственности предприятия и работников в трудовых отношениях; о классификации случаев материальной ответственности предприятия перед рабочими и служащими, о направлениях дальнейшего развития законодательства, регулирующего материальную ответственность в трудовых отношениях, и др.

Практическая ценность настоящего диссертационного исследования может проявиться в различных областях. Его результаты могут быть использованы:

соответствующими органами при подготовке некоторых проектов нормативных актов, издание которых предусмотрено Конституцией СССР и планом подготовки Свода законов СССР, а также при подготовке предложений по изменению или дополнению Основ законодательства о труде и кодексов законов о труде союзных республик (часть предложений уже доведена до сведения соответствующих органов);

для совершенствования практики рассмотрения трудовых споров КТС, ФЗМК, судами, администрацией предприятий, учреждений и организаций и их вышестоящими органами (ряд таких предложений уже доведен до сведения работников правоприменительных органов в некоторых областях УССР и МССР в выступлениях автора на ряде совещаний, семинаров, курсов повышения квалификации);

3) при пересмотре учебных программ по курсу «Советское трудовое право» для различных видов учебных заведений, при написании учебников и учебных пособий по трудовому праву, при изложении материала курса на лекциях и практических занятиях.

Результаты настоящего исследования внедрены в учебный процесс юридического факультета Одесского государственного университета им. И. И. Мечникова путем дополнения рабочей программы по трудовому праву, лекционного курса, планов практических занятий, путем чтения специального курса «Материальная ответственность в



своим обязанностям, а в случае нарушений – мерами уголовной, административной, дисциплинарной и материальной ответственности. Из них уголовная и административная ответственность имеют общеохранительный характер, ибо обеспечивают соблюдение норм всех отраслей права. Уголовная и административная ответственность – это ответственность прямо и непосредственно перед государством в лице специально созданных органов, судебных и административных. Иное положение с дисциплинарной и материальной ответственностью. Обе представляют собой ответственность одного субъекта трудового правоотношения перед другим. Здесь нет прямой ответственности перед государством. Связь с государством опосредована связью с предприятием, выступающим как сторона трудового правоотношения.

При этом дисциплинарная ответственность является ответственностью односторонней, а материальная – двусторонней, обоюдной, т. к. каждый субъект трудового правоотношения обязан возместить ущерб, причиненный другому.

Некоторые ученые защищают тезис о гражданско-правовой природе материальной ответственности субъектов трудового правоотношения (А. В. Дозорцев, В. Т. Смирнов, С. Н. Братусь). Такое мнение отдает дань традиции, но, на наш взгляд, не учитывает сложившееся (а в некоторых отраслях права складывающееся) положение. В настоящее время в ряде отраслей права сформировалась (или формируется) своя отраслевая специфическая материальная ответственность.

Прежде гражданское право было единственной отраслью права, преимущественно регулировавшей имущественные отношения. Материальная (имущественная) ответственность возникла и развилась в гражданском праве как средство защиты имущественных отношений. Трудовое право, как и другие сравнительно новые отрасли, заимствовало из предмета гражданского права не только некоторые специфические общественные отношения, имеющие имущественный элемент, но и средство их защиты – материальную ответственность. По мере развития правового регулирования трудовых отношений в рамках трудового права шел процесс «специализации» материальной ответственности. Она все более приобретала трудо-правовые черты. Возникли принципиальные отличия материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, и предприятия за ущерб, причиненный жизни и здоровью работников.

Аналогичный процесс прошел в трудовом законодательстве социалистических стран.

Трудо-правовая природа материальной ответственности субъектов трудового правоотношения определяется коренным отличием от уголовной и административной. Оно заключается не только и не столько в специфике применения ее мер (ограничение пределами определенной части заработка, возмещение только прямого действительного ущерба и т. д.), которая производна от ее трудовой природы и не имеет системообразующего значения, сколько тем, что она является внутренней двусторонней ответственностью субъектов уже существующего трудового правоотношения друг перед другом на основе специальных норм, регулирующих данное отношение. Уголовная же и административная ответственность перед государством является внешней для субъектов трудового правоотношения на основе общеобязательных норм.

Внутренний характер трудо-правовой материальной ответственности определяется тем, что она возникает в уже существующем трудовом правоотношении; ее субъектами являются только стороны этого правоотношения; она является следствием виновного нарушения обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны; ее возникновение порождает новую правовую связь в правоотношении, дополнительные права и обязанности; она реализуется внутри правоотношения путем передачи одним субъектом возмещения причиненного ущерба другому субъекту; она может реализоваться добровольно; она регулируется (должна регулироваться) нормами трудового права.

Во внутреннем двустороннем характере материальной ответственности заключена основа тезиса о том, что каждая регулятивная отрасль права имеет или может иметь свою своеобразную материальную ответственность. Своеобразие возникает потому, что она отражает специфику данного вида правоотношений. Черты трудового и иных правоотношений как бы накладываются на Отношения по возмещению материального ущерба. Отсюда ограниченная определенной частью заработка материальная ответственность в трудовом праве, таксовая – в природоохранительном праве и т. д. Развивается отраслевая материальная ответственность в колхозном праве, все более отделяясь от гражданско-правовой материальной ответственности. Так, например, в колхозном праве прекратилось применение гражданско-правовых понятий «страхователь» и «нестрахователь». Хотя колхоз фактически является «страхователем» своих колхозников, он несет ответственность за повреждение их здоровья, как «нестрахователь».



и включении норм о материальной ответственности предприятия за ущерб, причиненный рабочему или служащему.

В настоящее время даже при разобщенности норм, регулирующих материальную ответственность в трудовом правоотношении, можно установить следующие общие черты материальной ответственности рабочих, служащих и предприятия: возникновение обеих частей трудо-правовой материальной ответственности обуславливается существованием трудового правоотношения; их субъектами являются только стороны этого правоотношения; обе части возникают в результате нарушения обязанностей в трудовом правоотношении; обе стороны несут материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей; и одна, и другая сторона несут и ограниченную и полную материальную ответственность; при ограниченной ответственности ее пределы устанавливаются, как правило, в виде определенной части заработной платы работника; материальная ответственность обеих сторон имеет компенсационный характер и не может быть штрафной.

Общие черты материальной ответственности двух субъектов трудового правоотношения обусловлены его спецификой и дают основание для вывода, что обе части являются составными элементами трудо-правовой материальной ответственности. Однако такая общность не исключает их дифференциации и относительной самостоятельности, которые связаны с тем, что одним, субъектом является физическое лицо, работник, а другим – предприятие, учреждение, организация; эти субъекты по своим экономическим и иным возможностям не равны; предприятие в лице его органов обладает властно-организационными полномочиями в отношении рабочих и служащих. Эти факторы определяют различия двух частей трудо-правовой материальной ответственности: а) если рабочие и служащие, как правило, несут ограниченную материальную ответственность, то предприятие, как правило, – полную; б) в отношении рабочих и служащих действует презумпция их невиновности, в отношении предприятия – презумпция виновности; в) материальная ответственность работников глубоко и всесторонне дифференцирована, столь разносторонней дифференциации в отношении ответственности предприятия не предусмотрено, хотя и установлены различные пределы ответственности: трехмесячный заработок (при незаконном увольнении, переводе и др.), заработок за год (при незаконном отстранении от работы), полная ответственность (при задерж-

ке трудовой книжки, пропаже вещей работника на работе и др.).

Дифференциация пределов материальной ответственности и соизмерение этих пределов с заработной платой рабочего или служащего характерна для трудового права и этим отличается от гражданско-правовой материальной ответственности.

Обязанность возмещения причиненного ущерба является в трудо-правовой материальной ответственности всегда новой, дополнительной обязанностью субъекта по отношению к нарушенной обязанности. Обязанность возмещения причиненного ущерба является отрицательным для правонарушителя последствием, влекущим за собой осуждение общества и конкретного трудового коллектива.

Это относится как к работнику, так и к предприятию или его администрации.

Трудо-правовая материальная ответственность носит исключительно компенсационный характер, отсутствуют штрафные формы такой ответственности.

Компенсационная функция рассматриваемой ответственности позволяет отличить ее от иных мер имущественного характера, используемых в трудовых отношениях. Так, лишение работника премии (депремирование) или вознаграждения по итогам годовой работы не может быть отнесено к мерам материальной ответственности, ибо не связано с возмещением ущерба. Депремирование может быть применено наряду с привлечением работника к материальной ответственности. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации<sup>1</sup> не относит депремирование к такой ответственности.

Материальную ответственность в трудовом праве необходимо отличать и от мер защиты субъективных прав имущественного характера<sup>2</sup>.

Трудо-правовая материальная ответственность, понимаемая как ответственность обоих субъектов трудового правоотношения выполняет следующие функции, вытекающие из целей, на которые она направлена: а) компенсационную, б) воспитательно-превентивную, в) охранительную, г) функцию стимулирования бережного отношения к социалистическому имуществу и имущественным интересам рабочих и служащих.

*Глава вторая «Вопросы реализации материальной ответственности в трудовом праве»* состоит из четырех параграфов.

В параграфе первом исследуется основание возникновения этой ответственности. Она возникает,

<sup>1</sup> Ведомости Верховного Совета СССР, 1976, № 29, ст. 427.

<sup>2</sup> Подробнее о мерах защиты см. в § 2, гл. 2.



РСФСР); выплата рабочим и служащим минимального заработка, если не по их вине не была выполнена норма выработки, выпущена бракованная продукция или имел место простой (ст. 111–113 КЗоТ УССР, ст. 92–94 КЗоТ РСФСР); взыскание с некоторых должностных лиц предприятий незаконно выплаченных им премий (п. 4 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 мая 1961 г.)<sup>1</sup>, возмещение рабочим и служащим ущерба, понесенного ими при предотвращении вреда, угрожавшего предприятию, и др.

В связи с исследованием мер защиты необходимо разграничить компенсационную функцию материальной ответственности и восстановительную – мер защиты. Материальная ответственность в трудовом праве предполагает, как правило, возмещение убытка путем выплаты определенной суммы, исчисленной по особым правилам, установленным законодательством, и в определенных пределах. С учетом ряда обстоятельств даже при ограниченной ответственности сумма возмещения может быть уменьшена. Меры же защиты предусматривают возврат полученного в полном объеме во всех случаях. Сумма эта не может быть изменена ни при каких обстоятельствах. Меры защиты могут сочетаться с мерами ответственности и применяться одновременно (например, восстановление на работе и оплата среднего заработка за время вынужденного прогула).

Выделение мер защиты дает законодателю и правоприменителю возможность четко представить, какова природа устанавливаемых и применяемых санкций, учитывая различия в условиях применения этих мер принуждения.

Третий параграф посвящен рассмотрению дискуссионного вопроса о том, возникает ли особое охранительное правоотношение при совершении правонарушения. Мнение о возникновении такого правоотношения при нарушениях норм трудового права высказали Н. Г. Александров, А. И. Процевский, Л. А. Сыроватская, О. В. Смирнов, В. С. Андреев, В. Н. Смирнов, В. Ю. Некрашас и др. Было выдвинуто и иное суждение, что возникающее охранительное правоотношение становится элементом трудового, а не отдельным производным правоотношением (А. А. Абрамова, М. И. Бару, Е. А. Кленов, В. Г. Малов, А. Т. Барабаш, В. И. Прокопенко и др.).

Нельзя дать однозначного ответа на указанный вопрос. Особое охранительное правоотношение с государством возникает при совершении преступления или административного правонарушения, а

также с потерпевшим при причинении внедоговорного вреда. Здесь сам факт совершения правонарушения является основанием возникновения нового, самостоятельного правоотношения.

Иное положение складывается, если нарушается установленная нормой права обязанность в уже существующем правоотношении, в т. ч. и в трудовом. Причинение в результате этого нарушения ущерба приводит к возникновению у тех же субъектов новых прав и обязанностей, связанных с возмещением ущерба. Нет никаких оснований при таком положении считать, что возникает между теми же субъектами новое самостоятельное правоотношение.

Трудовое правоотношение – это сложная многогранная конструкция, выполняющая как регулятивные, так и охранительные функции. Концепция сложного трудового правоотношения, получившая широкое признание, исходит из того, что оно включает целый ряд простых, конкретных правоотношений. Хотя такая трактовка в принципе верна, но ее некоторая неточность привела к появлению мнения, что в процессе трудовых отношений складывается не одно, а много отдельных правоотношений, что, по существу, нет единого трудового правоотношения (С. С. Алексеев, В. Ф. Хвостовец). Сложным трудовое правоотношение является потому, что оно включает не одну, а множество правовых связей (а не правоотношений) по различным аспектам трудовых правоотношений. С помощью простейшей правовой связи реализуются права и обязанности субъектов по тому или иному аспекту (оплате труда, охране труда, рабочему времени и т. д.). Не каждая правовая связь представляет собой отдельное самостоятельное правоотношение, ибо последнее является категорией более сложной. На уровне отношения появляется нечто дополнительное, позволяющее говорить именно об отношении, а не о связи. (Ю. И. Гревцов). Простейшая правовая связь возникает только в уже существующем трудовом правоотношении, причем некоторые из них появляются не всегда и не обязательно, а только при определенных условиях. К таким связям относится и охранительная правовая связь субъектов трудового правоотношения, с помощью которой реализуются меры ответственности и защиты. Это связь внутренняя, она состоит из субъективных прав и обязанностей, которые обеспечивают возмещение причиненного ущерба. Понятие «охранительная связь» подчеркивает, что она не является самостоятельной, а только элементом сложного трудового правоотношения. Хотя это и особая связь, она тесно переплетается с иными связями этого правоотношения (с зарплатой, условиями и охраной труда, трудовой дисциплиной

<sup>1</sup> СП СССР, 1961, № 9, ст. 70.



ния вреда (ст. 138 КЗоТ УССР); 10) сроки давности при взыскании возмещения причиненного работником ущерба установлены – 1 месяц и 1 год в отличие от трехлетнего срока в гражданском праве; 11) только в трудовых отношениях установлена возможность возмещения ущерба путем удержания из зарплаты работника с его письменного согласия.

В перечисленных отличиях материальной ответственности рабочих и служащих проявляются особенности трудовых отношений, субъекты которых взаимосвязаны и содержанием которых являются, помимо исполнения работником трудовых обязанностей, создание ему соответствующих условий труда, забота об условиях его жизни, учитывается, что в процессе труда он находится под руководством и контролем администрации. Именно поэтому трудовое право устанавливает более льготный режим материальной ответственности рабочих и служащих.

Специфика материальной ответственности рабочих и служащих сложилась в трудовом праве не сразу. Она выработалась в процессе развития советского трудового законодательства, обособления его норм от гражданского права. Поэтому представляет интерес исследование развития советского законодательства в этой области.

Этому вопросу посвящен *параграф второй*. Первые нормативные акты, изданные для регулирования труда рабочих и служащих после победы революции, включая КЗоТ 1918 г., не содержали никаких норм о материальной ответственности рабочих и служащих. Первой нормой такого рода стала ст. 83 КЗоТ 1922 г. Для случаев порчи приспособлений, изделий и материалов она впервые в истории установила ограниченную ответственность в пределах одной трети месячной тарифной ставки работника. Однако практика требовала решения и для других случаев причинения ущерба. Дебатировался вопрос о возможности применения норм ГК непосредственно или по аналогии и о возможности вообще привлекать работника к материальной ответственности в случаях, не предусмотренных ст. 83 КЗоТ. Для восполнения пробелов в законодательстве отдельные ведомства издавали нормативные акты, устанавливающие ответственность работников. НКТ СССР выступил против такой практики. Позиция судов по этим вопросам не была единообразной, что вынудило Пленум Верховного Суда РСФСР принять постановление от 26 октября 1925 г., в котором были даны некоторые специальные указания о возможности применения полной материальной ответственности, но на основании норм ГК. Затем был принят ряд нормативных актов о материальной ответственности работников в различных случаях

без ссылок на Гражданский кодекс. На Украине, где практика более твердо придерживалась ст. 83 КЗоТ, Пленум Верховного Суда УССР в постановлении от 28 июня 1927 г. разъяснил, что данные отношения могут регулироваться исключительно нормами трудового права, но дал более широкое толкование ст. 83. Принятие 12 июня 1929 г. постановления ЦИК и СНК СССР «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям» завершило в основном первый период развития законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих.

Этот период был периодом формирования принципов и категорий материальной ответственности и постепенного отхода от гражданско-правового регулирования.

В дальнейшем в законодательстве проходил процесс дополнения и конкретизации постановления 12 июня 1929 г. Таким путем в первой половине тридцатых годов в советском трудовом законодательстве сложился комплекс нормативных актов, регулирующих материальную ответственность рабочих и служащих. Он просуществовал более сорока лет и определил последующую кодификацию законодательства этой области, ибо в нем были определены основные черты трудо-правовой материальной ответственности.

Однако этот комплекс актов был весьма сложен и неудобен для практического использования, в этих актах отсутствовали нормы, в которых формулировались условия материальной ответственности. С течением времени некоторые нормы явно устарели, был отмечен и ряд пробелов, что приводило иногда к необходимости использовать в субсидиарном порядке нормы гражданского права. Пленум Верховного Суда СССР в ряде случаев на основе обобщения судебной практики давал необходимые разъяснения судам, в частности, была вновь подчеркнута невозможность применения норм гражданского права для регулирования материальной ответственности рабочих и служащих. Проходившая в 1937–1938 гг. в юридических журналах дискуссия о путях дальнейшего развития законодательства о материальной ответственности показала необходимость систематизации и концентрации законодательства в этой области.

В послевоенные годы начался качественно новый период теоретического осмысливания и анализа законодательства и практики. Начало процессу новой кодификации трудового законодательства, в т. ч. и в части материальной ответственности, положили Основы законодательства о труде. Затем этот процесс продолжали кодексы законов о труде союзных республик, в некоторых из них, в т. ч. и в



позволяет сделать вывод о том, что оттолкнувшись в первые годы после революции в решении этой проблемы от норм гражданского права, судебная и ведомственная практика, наука и трудовое законодательство довольно быстро освободились от влияния цивилистических принципов материальной ответственности. Развитие пошло по самостоятельному пути. Была выработана специальная форма возмещения ущерба в виде выплаты среднего заработка, было разработано понятие вынужденного прогула, были определены те виды нарушения права на труд, которые влекут за собой привлечение предприятия к материальной ответственности, произошла их дифференциация в плане определения различных пределов взыскания среднего заработка.

В параграфе рассмотрены также возможные пути дальнейшего развития этого пединститута в плане расширения количества видов нарушений права на труд, влекущих материальную ответственность предприятия (при незаконном отстранении от работы, при незаконном отказе в приеме на работу), а также возможности возмещения иного, кроме утраты заработка, ущерба, возникающего у работника при нарушениях права на труд (например, расходов на разъезды и др.). Излагаются также основанные на анализе практики предложения по совершенствованию норм действующего законодательства в данной области, а также практики рассмотрения споров о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

В параграфе третьем излагаются основания установления материальной ответственности предприятия за незаконный отказ в приеме на работу и в оформлении трудового договора. Рассматриваются две группы случаев: когда предприятие не имеет специальной обязанности принять гражданина на работу и когда предприятие в силу указания закона, административного акта или соглашения сторон обязано это сделать. В первом случае материальная ответственность предприятия может быть применена только при условии установления компетентным органом (судом, вышестоящим хозяйственным или профсоюзным органом, прокуратурой) незаконности отказа в приеме на работу данного гражданина. Регламентация материальной ответственности предприятия в подобной ситуации в форме выплаты гражданину тарифной ставки (оклада) затруднена тем, что не решены вопросы определения понятия «необоснованный отказ в приеме на работу» и порядка обжалования такого отказа. Иное положение складывается во втором случае, когда трудящийся в соответствии с законом, административным актом или соглашением сторон обладает субъективным

правом работать именно на данном предприятии на условиях, определенных в этих актах. Имеются в виду случаи прибытия на предприятие работника по переводу, молодого специалиста на основании направления комиссии по распределению, несовершеннолетнего или инвалида, направленного на предприятие в счет брони мест, гражданина, уволенного в запас из Вооруженных Сил, выборного работника после окончания срока его полномочий, работника, прибывшего по оргнабору, и др.

Учитывая, что указанные акты определяют не только предприятие, на котором может или должен работать трудящийся, но и основные условия трудового договора (специальность, квалификация, должность, оплата труда и др.), обязательные для предприятия, трудовой договор следует считать заключенным в момент явки трудящегося на данное предприятие с просьбой о приеме на работу. В связи с этим, необходимо говорить не о приеме на работу, а об оформлении уже заключенного трудового договора.

Трудовое законодательство в настоящее время не регулирует материальную ответственность предприятия при незаконном отказе в оформлении трудового договора. Основываясь на ч. 4 ст. 18 КЗоТ РСФСР, Пленум Верховного Суда СССР указал на возможность возмещения такого ущерба только в случае отказа в приеме на работу переведенного работника и в пределах трехмесячного заработка. На наш взгляд, указание Верховного Суда СССР должно применяться и в республиках, где нет нормы, аналогичной ст. 18 КЗоТ РСФСР, поскольку при переводе работника на другое предприятие имеет место соглашение, исполнение которого обязательно для его сторон. Вместе с тем, вопрос о материальной ответственности предприятия в этом и в других перечисленных выше случаях должен быть разрешен в законодательном порядке.

В параграфе четвертом анализируются условия материальной ответственности предприятия в случае незаконного перевода работника на другую работу. Вопрос этот в достаточной мере регулируется законом и исследовался рядом авторов (А. И. Ставцева, Г. С. Гончарова, В. И. Никитинский, Е. И. Астрахан, Л. Ю. Бугров и др.). В связи с этим, в диссертации наряду с анализом законодательства и практики делаются только отдельные замечания и предложения по их совершенствованию.

Среди прочих вопросов отмечается необходимость уточнения формулировки п. 10–2 постановления Пленума Верховного Суда СССР № 6 от 19 октября 1971 г. Переводом на другую работу следует считать поручение рабочему или служащему



права на труд (отстранение от работы, задержка трудовой книжки или расчета).

Далее исследуются условия возмещения работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула в случае задержки администрацией решения о восстановлении его на работе. К числу органов, решения которых о восстановлении на работе подлежат немедленному исполнению, относятся КТС, ФЗМК, суд, вышестоящий в порядке подчиненности орган, а также сама администрация данного предприятия. Задержка администрацией исполнения своего приказа о восстановлении рабочего или служащего на работе также должна повлечь взыскание заработка за это время. Желательно дополнить закон таким указанием. Следовало бы также установить правило о возмещении среднего заработка за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения о допущении к работе в случае незаконного отстранения от работы и об изменении формулировки причины увольнения.

Существенным нарушением права работника на труд является неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке. Если подобное нарушение препятствовало поступлению рабочего или служащего на другую работу, закон предусматривает материальную ответственность предприятия в форме выплаты среднего заработка не более, чем за три месяца за время вынужденного прогула.

КЗоТы союзных республик и Инструкция о порядке ведения трудовых книжек обязывают администрацию запись о причинах увольнения производить в соответствии с законодательством. Орган по рассмотрению трудовых споров, обнаружив нарушение, обязан применить такую меру защиты, как изменение формулировки причины увольнения. Привлечение предприятия в этих случаях к материальной ответственности возможно, если имел место вынужденный прогул вследствие того, что формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на работу. По буквальному смыслу закона речь идет о любой другой работе. Такое условие нуждается в уточнении. Следует учитывать невозможность поступления на работу по своей специальности. При анализе практики применения рассматриваемой нормы легко обнаружить реальную трудность доказывания работником того, что отказ в приеме на работу связан с неправильной записью в трудовой книжке.

В диссертации обосновывается предложение о повышении эффективности данной нормы и расширении случаев ее применения.

При задержке администрацией выдачи трудовой книжки уволенному работнику выплачивается

средний заработок за все время вынужденного прогула. Задержка трудовой книжки неизбежно влечет вынужденный прогул работника. В этом случае работнику не может быть поставлено в вину то, что он не работал. В то же время, если работник все же устроился на другую работу, полученный им заработок подлежит зачету. Для привлечения предприятия к материальной ответственности необходима вина администрации, это единственный случай, когда на этот элемент правонарушения имеется прямое указание закона (ст. 235 КЗоТ УССР, ст. 99 КЗоТ РСФСР). Бремя доказывания отсутствия вины в задержке трудовой книжки возлагается на администрацию.

Не решен законодательством вопрос о включении в непрерывный трудовой стаж времени вынужденного прогула вследствие задержки трудовой книжки по вине предприятия.

Задержка по вине администрации расчета с уволенным работником влечет за собой выплату среднего заработка за все время задержки (ст. 117 КЗоТ УССР, ст. 99 КЗоТ РСФСР). В условиях отсутствия безработицы и определенного дефицита трудовых ресурсов задержка расчета, как правило, не влечет за собой невозможности устройства на другую работу и возникновения вынужденного прогула. Норма не обязывает работника принимать меры к трудоустройству. При действующей формулировке санкция ст. 117 утрачивает компенсационный характер и превращается в вид штрафной материальной ответственности. Создается также возможность искусственного затягивания периода вынужденного прогула со стороны отдельных работников. Эти обстоятельства подтверждают несовершенство в современных условиях формулировки рассматриваемой нормы, вполне оправданной в двадцатые годы, в период безработицы и разрухи. Очевидно, с учетом изложенных обстоятельств Пленум Верховного Суда СССР в постановлении № 10 от 24 ноября 1978 г. разъяснил, что не может быть удовлетворен иск о выплате среднего заработка, если работник, получив своевременно трудовую книжку, не поступил на новое место работы без уважительных причин. Указание вполне своевременно и справедливо. Однако оно не снимает необходимости изменения формулировки ст. 117 КЗоТ УССР (ст. 99 КЗоТ РСФСР).

*Глава V «Материальная ответственность предприятия при нарушении администрацией иных обязанностей в трудовом правоотношении».*

*Параграф первый посвящен анализу известной в литературе проблемы отраслевой принадлежности отношений по материальной ответственности предприятия за необеспечение рабочим и служащим*



вопрос о возмещении ущерба, причиненного личным вещам работника в связи с выполнением трудовой функции (при увечье, аварии и т. д.). В параграфе третьем исследуется проблема материальной ответственности предприятия в случае выдачи работнику документов о его работе и зарплате, содержащих неправильные сведения, или задержки их выдачи.

В соответствии со ст. 47, 48, 49 КЗоТ УССР (ст. 39, 40 КЗоТ РСФСР) администрация обязана правильно оформить трудовую книжку работника, выдать рабочему или служащему по его требованию справку о его работе на данном предприятии с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы. Эти обязанности конкретизируются в Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, Положении о порядке назначения и выплаты государственных пенсий и других нормативных актах. На практике встречаются нарушения этих обязанностей со стороны администрации, повлекшие материальный ущерб для работника. Так, неправильное указание в приказе и трудовой книжке выполнявшейся им трудовой функции вызывает отказ или задержку в назначении льготной пенсии либо неправильную тарификацию при назначении должностного оклада. Выдача справки для назначения пенсии с неправильным указанием размеров зарплаты может повлечь недоплату пенсии. Задержка выдачи документов о работе и заработной плате влечет задержку назначения пенсии, должностного оклада, т. е. возникновение ущерба. Суды, как правило, взыскивали с предприятий, виновных в подобных нарушениях, в пользу работников возмещение причиненного ущерба, руководствуясь при этом ст. 440 либо ст. 441, либо ст. 442 ГК УССР (ст. 444–446 ГК РСФСР).

Материальная ответственность предприятия в данном случае является следствием нарушения администрацией возложенной на нее нормами трудового права обязанности правильного оформления трудовых отношений. Из этого следует, что речь идет о трудовом имущественном правонарушении и трудо-правовой материальной ответственности, которая должна регулироваться трудовым законодательством. Отсутствие соответствующей нормы в трудовом праве приводит к необходимости применять в субсидиарном порядке ст. 441 ГК УССР (ст. 445 ГК РСФСР)<sup>1</sup>. Следовательно, имеется необходимость включения соответствующей нормы в КЗоТы союзных республик. Такая норма явится действенным оружием в борьбе с бюрократизмом и волокитой и позволит привлекать затем к

материальной ответственности в регрессном порядке виновных должностных лиц, на необходимость чего неоднократно указывала пресса<sup>2</sup>.

ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ  
СЛЕДУЮЩИЕ РАБОТЫ:

1. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев – Одесса: Вища школа, 1982 г.
2. Взаимная материальная ответственность субъектов трудового правоотношения. – Советское государство и право, 1974, № 11.
3. Материальная ответственность в трудовом праве. – Советское государство и право, 1978, № 5.
4. Меры защиты и ответственность в советском трудовом праве. – Советское государство и право, 1979, № 7.
5. Материальная ответственность предприятия за незаконный отказ в приеме на работу. – Советское государство и право, 1981, № 8.
6. Возмещение вреда при спасении социалистического имущества, жизни и здоровья граждан. – М.: Юрид. лит., 1974.
7. Материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации: Тексты лекций. – Одесса: Одесский ун-т, 1978 (3,25 п. л.).
8. Трудовой договор: Учебное пособие. – Одесса: Одесский ун-т, 1973.
9. Возмещение вреда, понесенного при совершении действий в общественных интересах и при спасении человека. – Радянське право, 1962, № 2.
10. О возмещении вреда, понесенного при добровольном совершении действий в общественных интересах. – Советская юстиция, 1967, № 7.
11. Возмещение вреда, понесенного при спасении социалистического имущества. – Радянське право, 1967, № 7.
12. О субъекте права на возмещение вреда в обязательствах, возникающих вследствие спасения социалистического имущества. – В кн.: Проблема правознавства, Київ, 1969, в. 11.
13. Рецензия на кн.: Л. А. Майданик, Н. Ю. Сергеева. Материальная ответственность за повреждение здоровья. М., 1968. – Социалистическая законность, 1969, № 10.
14. Вопросы возмещения вреда, причиненного увечьем или смертью гражданина, требующие разрешения Пленумом Верховного Суда УССР. – Радянське право, 1969, № 11.

<sup>1</sup> Применение ст. 442 ГК УССР (ст. 446 ГК РСФСР) является ошибочным, ибо в данном случае ущерб причиняется не в сфере административного управления.

<sup>2</sup> Труд, 1978, 9 дек.; 1981, 5 июля; Известия, № 50, 1975, 28 февр.; № 151, 1979, 30 июня.

