

**РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ (У ПЕРІОД З 1945 РОКУ ПО ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС)**

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених досліджено, як розвивався інститут юридичної відповідальності в трудовому праві України в період з 1945 року по теперішній час. Встановлено, що із 70-х років XX століття юридична відповідальність почала оформлюватись як повноцінний і самостійний інститут саме трудової галузі права. Зокрема, наголошено на тому, що саме в цей час сформувались два її основні різновиди – дисциплінарна та матеріальна відповідальність, а також були визначені правові засади й механізми їх функціонування.

Ключові слова: розвиток, юридична відповідальність, нормативно-правовий акт, трудове право України.

В статті на основі аналізу наукових поглядів учених досліджено, як розвивався інститут юридической ответственности в трудовом праве Украины в период с 1945 года по настоящее время. Установлено, что с 70-х годов XX века юридическая ответственность начала оформляться как полноценный и самостоятельный институт именно трудовой отрасли права. В частности, отмечено, что именно в это время сформировались две ее основные разновидности – дисциплинарная и материальная ответственность, а также были определены правовые основы и механизмы их функционирования.

Ключевые слова: развитие, юридическая ответственность, нормативно-правовой акт, трудовое право Украины.

In the article, on the basis of the analysis of scientific opinions of scientists, the law institute of labor law in Ukraine has been developed in the period from 1945 to the present. It was established that starting from the 70s of the twentieth century, legal responsibility began to be formalized as a full-fledged, independent institute of the labor field of law itself. In particular, it was emphasized that it was at this time that two of its main varieties were formed: disciplinary and material liability, legal bases and mechanisms for their functioning were determined.

Key words: development, legal responsibility, normative legal act, labor law of Ukraine.

Вступ. Засади формування інституту трудо-правової відповідальності почали закладатись у другій половині XIX століття, яке прийнято вважати періодом зародження трудового права як окремої юридичної галузі. Проте на території України цей інститут почав активно розвиватись за часів проголошення курсу Нової економічної політики. Цей період характеризується значним посиленням трудової дисципліни, що, відповідно, супроводжувалося запровадженням до-сить жорсткої відповідальності за її порушення. Така обстановка фактично тривала до середини 40-х років. Такий підхід до відповідальності у сфері трудових відносин відображав прагнення радянської влади регулювати їх виключно в адміністративному (тобто імперативному) порядку. Незважаючи на офіційне проголошення виконання виробничо-виховної функції дисциплінарними товариськими судами, а отже, запровадження дисциплінарної відповідальності, на практиці вони фактично використовувались як засоби тиску на населення, його примушування до праці, переслідування та покарання «неблагонадійних».

Стан дослідження. Історичному аналізу розвитку й становлення трудового права України приділяли увагу такі вчені, як С.П. Маврина, Є.Б. Хохлов, В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова,

© ПОДОРОЖНИЙ Є.Ю. – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 (Харківський національний університет внутрішніх справ)

П.П. Музиченко, А.Г. Бірюкова, Ю.П. Дмитренко, О.І. Кисельова, А.В. Семенова, Я.А. Одовічена та інші. Проте недостатньою мірою розглянуто історичний розвиток такого інституту трудового права, як юридична відповідальність.

Постановка завдання. Саме тому метою статті є дослідження того, як розвивався інститут юридичної відповідальності в трудовому праві України з 1945 року й дотепер.

Результати дослідження. Після завершення Великої Вітчизняної війни різких змін у сфері регулювання трудових відносин і, відповідно, відповідальності за порушення встановленого в цій сфері правового порядку не відбулося, повернення до довоєнного стану в ній тривало досить довго. Зокрема, кримінальна відповідальність за прогул та/або самовільне залишення роботи була скасована лише в квітні 1956 року. Хоча варто зазначити, що підстави її застосування були суттєво пом'якшені ще в 1951 році, коли Президія Верховної Ради СРСР прийняла Указ «Про заміну судової відповідальності робітників та службовців, крім випадків неодноразового та тривалого прогулу, мірами дисциплінарного та громадського впливу». У цьому документі встановлювалось, що за прогул без поважної причини, вчинений робітниками та службовцями державних, кооперативних та інших громадських підприємств та установ, директор підприємства або начальник установи застосовує один із таких заходів: а) дисциплінарне стягнення згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, а на підприємствах і в установах, де діють спеціальні статuti про дисципліну, – згідно із цими статутами; б) позбавлення права на отримання відсоткової надбавки на термін до 3 місяців або зниження одноразової винагороди за вислугу років у розмірі до 25% на підприємствах і в установах, де встановлена виплата за вислугу років процентних надбавок до заробітної плати або одноразової винагороди; в) звільнення з роботи із зазначенням у трудовій книжці про те, що працівник звільнений за прогул без поважної причини [1].

У січні 1957 року Державним комітетом Ради Міністрів СРСР із питань праці та заробітної плати за погодженням із ВЦРПС були затверджені Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців державних, кооперативних та громадських підприємств, які були спрямовані на зміцнення дисципліни праці шляхом конкретизації прав та обов'язків працюючих. У цих правилах встановлювалось, що за порушення дисципліни праці встановлювалась дисциплінарна відповідальність, яка була виражена в таких видах дисциплінарних стягнень, як зауваження й догана, сувора догана, переведення на менш оплачувану роботу на строк до 3 місяців або переміщення на нижчу посаду на той же термін [2, с. 41–42].

Дуже важливим моментом розвитку відповідальності в трудовому праві стало те, що на початку 60-х років влада нарешті звернула увагу на матеріальну відповідальність не лише працівників перед роботодавцем, а й роботодавця перед працівником. Зокрема, 2 жовтня 1961 року Президією Верховної Ради СРСР було видано Указ «Про порядок розгляду спорів про відшкодування підприємствами, установами, організаціями збитку, завданого робітникам і службовцям каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з їх працею», згідно з яким у разі завдання з вини підприємства працівнику чи службовцю каліцтва або іншого пошкодження здоров'я, пов'язаного з його працею, відшкодування завданого збитку робітнику або службовцю проводиться за рішенням адміністрації підприємства. У разі смерті робітника чи службовця в результаті каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, пов'язаного з роботою та такого, що сталося з вини адміністрації підприємства, установи, організації, відшкодування шкоди непрацездатним особам, які перебували на його утриманні (або мали до часу смерті робітника чи службовця право на одержання від нього утримання), проводиться в порядку, встановленому статтею 1 цього указу [3].

Загалом наголосимо на тому, що на кінець 1960-х – на початок 1970-років влада забезпечила той рівень демократизації трудових відносин, що був досягнений за часів Нової економічної політики. Окрім пом'якшення характеру дисциплінарних стягнень, які могли накладатись на працівників за порушення трудової дисципліни, відбулось також посилення гарантій їх захисту від свавілля та зловживань роботодавців, які проявились насамперед у встановленні матеріальної відповідальності останніх перед працівниками та в підвищенні ролі профспілкових організацій у спостереженні за законністю застосування адміністраціями підприємств, установ, організацій заходів відповідальності до підпорядкованих їм працівників. Водночас необхідно зазначити, що для цього етапу розвитку юридичної відповідальності в трудовому праві, як і для передвоєнного періоду, характерна низька роль законів у її регулюванні, адже основні засадничі аспекти функціонування цього інституту регламентувались підзаконними нормативно-правовими актами.

Наступний етап розвитку інституту юридичної відповідальності в межах трудового права пов'язаний зі здійсненням у Радянському Союзі третьої кодифікації трудового законодавства. Започаткували цей процес Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю,

затверджені 15 липня 1970 року. Цей закон мав комплексний і досить детальний, на відміну від попередніх кодексів законів про працю, характер. В Основах законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю визначались правові засади як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності. Так, у статті 56 цього закону встановлювалось, що за порушення трудової дисципліни адміністрація підприємства, установи, організації застосовує такі дисциплінарні стягнення:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) сувора догана;
- 4) переведення на менш оплачувану роботу на термін до 3 місяців або зміщення на нижчу посаду на той же термін; за систематичне порушення трудової дисципліни, прогул без поважних причин, появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння працівник може бути переведений на іншу менш оплачувану роботу або зміщений на іншу нижчу посаду на термін, зазначений в абзаці першому цього пункту;
- 5) звільнення [4].

Також у статті 56 Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю передбачалося, що законодавством про дисциплінарну відповідальність і статутами про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій робітників і службовців також інші дисциплінарні стягнення. Адміністрація має право замість застосування дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу, товариського суду або громадської організації [4].

Що стосується матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, то вона визначалася статтями 49 та 67 Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю відповідно. Так, у першій встановлювалось, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації під час виконання трудових обов'язків, робітники та службовці, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, проте не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві Союзу РСР [4]. У свою чергу відповідно до статті 67 Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю підприємства, установи, організації несуть відповідно до законодавства Союзу РСР і союзних республік матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ними своїх трудових обов'язків [4].

Також варто згадати статтю 105 Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, у якій було проголошено, що посадові особи, винні в порушенні законодавства про працю та правил з охорони праці, за невиконання зобов'язань за колективними договорами й угодами з охорони праці або винні в перешкоджанні діяльності професійних спілок, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством Союзу РСР і союзних республік [4].

Зазначений загальносоюзний закон став основою для розроблення та прийняття кодексів законів про працю в окремих союзних республіках. Зокрема, в Україні такий кодифікований акт законів про працю був прийнятий 10 грудня 1971 року та набрав чинності 1 червня 1972 року [5].

Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) УРСР, хоч і був більш просторим за структурою та деталізованим у деяких аспектах за змістом, загалом дублював основні положення та загальний характер Закону «Про затвердження Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю», що є цілком традиційним для радянської епохи: будь-які суттєві особливості республіканського законодавства завжди нівелювалися, норми трудового законодавства механічно нівелювалися на догоду загальносоюзним нормам, акт кодифікування підстроювався під систему спочатку «казармового», а потім розвиненого соціалізму [6, с. 134–135]. Юридична відповідальність була саме одним із тих інститутів, який у КЗпП УРСР був ідентичний тому, що містився в Основах законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, відрізнялись тільки номери статей, у яких містились норми про відповідальність працівників і роботодавців.

Варто зазначити, що процес розвитку трудового права й законодавства загалом та інституту юридичної відповідальності в їх межах зокрема не зупинився після прийняття на початку 1970-х років наведених вище закону та кодексу. Упродовж наступних років було прийнято ще низку нормативно-правових актів переважно підзаконного характеру, які конкретизували та розвивали норми, закріплені в Основах законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю та КЗпП УРСР. До таких нормативно-правових актів, зокрема, варто віднести Положення про порядок розгляду трудових спорів від 20 травня 1974 року, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств,

установ, організацій від 29 вересня 1972 року, Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, від 13 липня 1976 року тощо.

На початку 1980-х років влада почала посилювати трудову дисципліну. Зокрема, 28 липня 1983 року Рада Міністрів СРСР і ВЦРПС прийняли Постанову № 745 «Про додаткові заходи щодо зміцнення трудової дисципліни». У цій постанові зазначалося, що для посилення боротьби з прогульниками та іншими злісними порушниками трудової дисципліни варто визнати необхідними такі заходи:

1) робітникам і службовцям, які вчинили прогул без поважних причин, чергова відпустка у відповідному році зменшується на число днів прогулу, при цьому відпустка не повинна бути менше двох робочих тижнів (12 робочих днів);

2) до робітників і службовців, які були відсутні на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, застосовуються такі ж заходи відповідальності, які встановлені за прогул;

3) робітники та службовці, які допускають порушення трудової дисципліни, прогул без поважної причини або появу на роботі в нетверезому стані, можуть бути переведені на іншу менш оплачувану роботу на термін до 3 місяців або зміщені на іншу нижчу посаду на той же термін. Звільнення за власним бажанням у цей період не проводиться, а час виконання робіт, на які робітні або службовці переведені за порушення трудової дисципліни, у термін попередження про звільнення не зараховується;

4) робітникам і службовцям, звільненим за систематичне порушення трудової дисципліни, прогули без поважної причини або появу на роботі в нетверезому стані, премії за новим місцем роботи протягом 6 місяців виплачуються в половинному розмірі. Якщо в період перших 3 місяців працівник буде сумлінно ставитись до виконання своїх трудових обов'язків, адміністрація за погодженням із профспілковим комітетом та з урахуванням думки колективу може вирішити питання про повну виплату премій у подальшому [7].

Також у Постанові «Про додаткові заходи щодо зміцнення трудової дисципліни» було закріплено, що варто вважати грубим порушенням трудової дисципліни появу на роботі в нетверезому стані або розпивання спиртних напоїв на робочому місці. Для ефективної боротьби із цими явищами було запропоновано підвищити дисциплінарну та матеріальну відповідальність робітників і службовців, для чого передбачити такі заходи: 1) як самостійну підставу розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації появу робітника та службовця на роботі в нетверезому стані; 2) матеріальну відповідальність робітників і службовців у повному обсязі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, організації, установі, коли шкода заподіяна дією працівника, який перебував у нетверезому стані [7].

Окрім цієї постанови, протягом першої половини 1980-х років було прийнято низку інших важливих нормативно-правових актів: Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 року № 9500-X [8], Постанову Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань «Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій» 20 липня 1984 року № 213 [9], Постанову Ради Міністрів СРСР «Про затвердження Правил відшкодування підприємствами, установами, організаціями шкоди, заподіяної робітникам і службовцям каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ними трудових обов'язків» від 3 липня 1984 року № 690 [10] тощо.

Загалом попри те, що для цього періоду характерне посилення вимог до трудової дисципліни, яке виразилось, зокрема, у певному розширенні підстав для застосування дисциплінарних стягнень, а також у підвищенні суворості санкцій за деякі види порушень трудової дисципліни, все-таки необхідно констатувати, що механізм реалізації юридичної відповідальності набув досить чіткого законодавчого оформлення та в певних аспектах характеризувався суттєвою демократизацією. Зміст стягнень за вчинення дисциплінарних проступків тепер відповідав переважно характеру трудо-правових відносин. Зміцнилось розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності. При цьому остання визначалася законодавством не лише для працівників, а й для суб'єктів, що використовували найману працю. Хоча варто зауважити, що існуючий порядок притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності мав низку недоліків, які дозволяли йому досить легко ухилитись від неї. Посилилась роль трудових колективів у забезпеченні трудової дисципліни на підприємстві (установі, організації).

За часів проведення в Радянському Союзі політики «перебудови» суттєвих змін у частині відповідальності в трудовому праві порівняно з тими, що були запроваджені до цього, не було. С.І. Кожушко зазначає, що еволюція трудового законодавства цього періоду здійснювалась у два етапи. На першому етапі (друга половина 1980-х років) головним напрямом реформ були перехід на нові методи господарювання, розширення прав підприємств і підвищення ролі трудового колективу, впровадження демократії й самоуправління на виробництві. На другому етапі «перебудови» (1989–1991 роки) було зроблено новий поворот у політиці – курс на перехід до ринкових відносин, на розвиток демократії в усіх галузях суспільного життя [2, с. 48]. У 1991 році, як зауважує науковець, були внесені останні поправки й доповнення до Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, що стосувались порядку звільнення працівників, видів дисциплінарних стягнень, порядку вирішення індивідуальних трудових спорів [2, с. 49].

З моменту проголошення в серпні 1991 року незалежності й до цього часу з метою вдосконалення трудових відносин, пристосування їх до нових реалій суспільно-економічного розвитку до трудового законодавства було внесено цілу низку змін, які стосувались також юридичної відповідальності. Однак, незважаючи на це, механізм останньої в багатьох аспектах залишається таким, що склався ще за часів радянської імперії.

До основних недоліків сучасного інституту юридичної відповідальності в трудовому праві необхідно віднести такі:

- не існує чіткого офіційного визначення понять дисциплінарної та матеріальної відповідальності;
- відсутнє чітке й змістовне врегулювання матеріальної відповідальності роботодавців;
- абсолютно не приділяється увага питанням відшкодування моральної шкоди в межах трудових відносин.

Висновки. Отже, процес становлення й розвитку інституту юридичної відповідальності у вітчизняному трудовому праві був досить цікавим і неоднозначним. Його найголовнішою особливістю є те, що тривалий час цей інститут не мав яскраво вираженої трудо-правової природи, оскільки то постійно переплітався з відносинами цивільно-правового характеру (на зорі виникнення трудового права – на початку другої половини XIX століття), то частково виконував завдання адміністративного й кримінального переслідування (період політики «воєнного комунізму», а також із початку 30-х до другої половини 50-х років XX століття). Зрештою, із 70-х років XX століття юридична відповідальність почала оформлюватись як повноцінний і самостійний інститут саме трудової галузі права. Сформувались два її основні різновиди – дисциплінарна та матеріальна відповідальність, були визначені правові засади й механізми їх функціонування. Проте сучасні умови суспільного життя (політико-правові, соціально-економічні та інші) вимагають подальшого розвитку інституту юридичної відповідальності в межах трудового права.

Список використаних джерел:

1. Про заміну судової відповідальності робітників та службовців, крім випадків неодноразового та тривалого прогулу, мірами дисциплінарного та громадського впливу: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 14 липня 1951 року / Верховна Рада СРСР. URL: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sss6281.htm>.
2. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Харківський нац. ун-т внутр. справ. Х., 2006. 212 с.
3. Про порядок розгляду спорів про відшкодування підприємствами, установами, організаціями збитку, завданого робітникам і службовцям каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з їх працею: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 2 жовтня 1961 року / Верховна Рада СРСР. URL: <http://legal-ussr.narod.ru/data03/tex15855.htm>.
4. Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15 июля 1970 года / Верховный Союз СРСР. URL: http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_3225.html.
5. Музиченко П.П. Історія держави і права України: навч. посібник. 2-ге вид., випр. і доп. К.: Знання, 2000. 662 с. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/60934-trudove-pravo.html>.
6. Олійник О.М. Історія розвитку трудових відносин в 1918–1929 рр. та в роки незалежності України (порівняльний аспект). Переяславська рада: її історичне значення і перспективи розвитку восточнославянської цивілізації: збірник наукових трудов по матеріалам

VII Международной научно-практической конференции (Харьков, 19–20 декабря 2012 года): в 2 ч. / ред. А.Г. Романовский, Ю.И. Панфилов. Х.: НТУ «ХПИ», 2013. Ч. 2. С. 131–136.

7. О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины: Постановление Совета Министров СССР от 28 июля 1983 года № 745 / Совет Министров СССР. URL: <http://pravo.newsby.org/belarus/postanov28/pst784.htm>.

8. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17 червня 1983 року № 9500-X / Верховна Рада СРСР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.

9. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20 июля 1984 года № 213 / Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

10. Об утверждении Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей: Постановление Совета Министров СССР от 3 июля 1984 года / Совет Министров СССР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0690400-84>.