

так и полной материальной ответственности рабочих и служащих за вред, причиненный по их вине предприятию, учреждению, организации.

Список литературы

1. Андрианов И.И. Материальная ответственность рабочих и служащих. - М., 1979.
2. Стависский П.Р. Материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. - Одесса, 1978.
3. Шеломов Б.А. Материальная ответственность рабочих и служащих. - М., 1981.
4. Советский уголовный процесс / Н.С.Алексеев и др. - Л., 1989.
5. Известия НКТ СССР. - 1930. - № 31-32.
6. Советский энциклопедический словарь. - М., 1989.
7. Бюллетень Верховного суда СССР.

В.С.Венедиктов,
канд. юрид. наук
С.И.Сприндис

К ПРОБЛЕМЕ ВЗАИМНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Без организованности и дисциплины, без согласования поведения рабочих и служащих, трудовых коллективов с юридическими предписаниями, выражающими государственную волю, невозможно решение важнейших исторических задач преобразования социалистического общества. Авторитет государственной воли, выраженный в нормах права, - решающий фактор, который влияет на соблюдение правовых предписаний. Сознательное отношение рабочих и служащих к существующим правовым нормам, уверенность в их социальной справедливости и полезности, иными словами - согласие с нормами права, способствуют тому, что большинство норм права претворяется в жизнь добровольно. Если же возникает противоречие волевых устремлений отдельного индивида государственной воле, то требуются специальные средства воздействия на личность в целях гарантирования обязательности государственных велений. Таким средством и является юридическая ответственность, которая призвана обеспечить ответственное поведение субъектов трудового правоотношения, адекватное государственным и общественным интересам.

Одна из форм проявления юридической ответственности в трудовом праве – это взаимная ответственность администрации и бригады. В юридической литературе встречаются разные мнения о правовой природе взаимной ответственности. Одни ученые вкладывают в ее содержание гражданско-правовые элементы [6, с. 9], другие – хозяйственно-правовые [5, с. 12], наконец, третьи рассматривают ее как ответственность, вытекающую из трудовых отношений [1, с. 18]. Лишь появление соответствующей статьи в КЗоТе поставило точку в вопросе о правовой природе взаимной ответственности.

Взаимная ответственность нашла свое юридическое закрепление в ст. 252-8 КЗоТ УССР, согласно которой администрация несет ответственность перед бригадой за создание нормальных условий для высокопроизводительного труда, а бригада ответственна перед администрацией за невыполнение по ее вине производственных показателей. Определяя субъектов и устанавливая общее правило о взаимной ответственности в данной статье, законодатель связывает ее реализацию с другими нормами, регулирующими дисциплинарную и материальную ответственность. Одним из субъектов взаимной ответственности выступает администрация, точнее – должностные лица, виновные в нарушении обязанностей администрации. В трудовом праве под должностными лицами следует понимать служащих предприятий /учреждений, организаций/, которые в порядке выполнения своих обязанностей совершают действия, имеющие юридическое значение. Из этой категории должностных лиц законодательство выделяет руководителей предприятий, подразделений и других руководящих работников, которые несут ответственность как за свои непосредственные действия, так и за работу подчиненных. Они обязаны обеспечить необходимые условия для высокопроизводительного труда возглавляемого ими коллективе, должный уровень дисциплины, тщательное и добросовестное выполнение заданий; исполняют правотворческие, исполнительно-распорядительные и дисциплинарные функции. Их основные обязанности изложены в п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка и развиты в должностных характеристиках, изложенных в Квалификационном справочнике должностей служащих и в Должностных инструкциях [2, с. 252].

Следовательно, если конкретный представитель администрации нарушает трудовую обязанность, то его можно привлечь к дисциплинарной ответственности. Механизм привлечения к индивидуальной дисциплинарной ответственности наукой и практикой разработан обстоятельно, а вот конкретные вопросы взаимной ответственности не нашли должного отражения ни в теории, ни в практике. Впрочем, на практике в случае невыполнения обязательств администрацией бригаде корректируется план в сторону

уменьшения и она сохраняет право на получение премии [9, с. 85]. Но это не ответственность администрации, а скорее восстановление социальной справедливости для бригады в ущерб производственным интересам. Хотя в ст. 252-8 КЗоТ УССР указано, что при невыполнении бригадой производственных показателей по вине администрации фонд оплаты труда, рассчитанный по тарифным ставкам, сохраняется. Это следствие нарушения обязанности администрацией и тем самым причинение ущерба предприятию излишне выплаченной денежной суммой, не заработанной бригадой, но гарантированной законодательством.

Механизм ответственности администрации перед бригадой в соответствии со ст. 252-8 КЗоТ УССР включает в себя невыгодные морально-правовые последствия для виновного лица, нарушившего обязанности администрации /меры дисциплинарного и иного правового воздействия/ и возмещение причиненного ущерба предприятию излишними денежными выплатами бригаде, т.е. речь идет об ответственности должностного лица перед предприятием.

Другим субъектом взаимной ответственности выступает бригада. Предоставление бригаде оперативно-производственной самостоятельности и передача на ее рассмотрение, а также решение в порядке самоуправления ряда вопросов, касающихся условий труда и его оплаты, льгот и преимуществ в процессе труда, поставили вопрос об ответственности за конечные результаты коллективного труда. Однако бригаду нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности, которая строго индивидуальна, персонафицирована по отношению к работнику. Следовательно, к дисциплинарной ответственности можно привлечь только члена бригады, допустившего нарушение трудовой дисциплины.

Бригада должна оказывать воспитательное воздействие на работников в целях недопущения нарушений трудовой дисциплины. Ведь сама по себе бригадная форма организации и стимулирования труда призвана дисциплинировать каждого работника, поскольку поведение рабочих и служащих в процессе труда непосредственно отражается на результатах работы всего коллектива. Специалисты подсчитали, что только за счет укрепления трудовой дисциплины, организованности, строгого соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и режима работы на отдельных предприятиях можно повысить производительность труда от 3 до 12% [4, с. 60].

В соответствии со ст. 252-8 КЗоТ УССР бригада может нести только материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию выпуском некачественной продукции по своей вине. Такой ущерб возмещается

из ее коллективного заработка /в пределах среднемесячного/. При распределении коллективного заработка между членами бригады учитывается вина конкретных работников в выпуске некачественной продукции. Следовательно, происходит соотношение индивидуальной вины и индивидуальной ответственности с коллективной виной и коллективной ответственностью. Теоретическое обоснование коллективной вины уже встречается в юридической литературе [3, с. 152-165].

Вместе с тем бригадная ответственность таит в себе и ряд отрицательных моментов, является как бы отступлением от основных принципов института материальной ответственности. Во-первых, ответственность каждого члена коллектива наступает при наличии ущерба путем объективного вменения, если не будет выявлена вина конкретных лиц или обстоятельства, исключавшие их вину; во-вторых, администрация предприятия непосредственно не заинтересована в обнаружении причин, приведших к недостатку, поскольку возложение ответственности на бригаду /коллектив/ ведет к полному возмещению ущерба, тогда как привлечение к ответственности виновного работника может привести при известных условиях к ограниченной материальной ответственности /например, несовершеннолетнего работника/ или к длительному сроку погашения образовавшейся задолженности, а то и к отказу в возмещении /если ущерб произошел не по вине членов коллектива/. В особенности такая заинтересованность отсутствует, если администрация сознает, что недостача образовалась хотя бы частично по ее вине; в-третьих, при систематических недостачах /что зачастую бывает вследствие злоупотреблений отдельных работников в торговой сети/ среди членов коллектива /бригады/ развиваются нездоровые, антисоциальные чувства взаимного недоверия и настороженности, иногда препятствующие работе [8, с. 249].

Таким образом, администрация и бригада в конечном итоге несут взаимную ответственность перед предприятием. Четкого правового механизма такой ответственности пока не существует. По-видимому, она должна опираться на взаимные обязательства и той и другой, предусмотренные коллективными договорами, специальными соглашениями, трудовыми паспортами бригады и т.д. В дальнейшем необходимо, как отмечается в юридической литературе [7, с. 38], изменить структуру Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а следовательно, и КЗоТ УССР, создав самостоятельные главы об ответственности рабочих и служащих, трудовых коллективов перед предприятием /администрацией/ и об ответственности предприятия, учреждения, организации /администрации/ перед работниками и трудовыми коллективами.

Компактное изложение правил, регулирующих основания, условия и порядок привлечения к ответственности, а также виды и формы юридической ответственности, позволит обеспечить жизнедеятельность будущих правовых норм об ответственности субъектов трудового права. Это еще одно подтверждение того, что проблему применения законодательства полностью решить невозможно, если не совершенствовать нормы об ответственности за его нарушение. Эти нормы являются одним из слабых мест законодательства о труде [2, с. 211].

Ответственность только тогда достигает желаемого результата, когда она конкретна и четка, обеспечивает реальную реализацию строго определенных санкций и отражает все последствия как для администрации, так и для бригады.

Взаимную ответственность образует система прав и обязанностей администрации, с одной стороны, и бригады – с другой. Поэтому было бы ошибкой сводить взаимную ответственность только к негативному /ретроспективному/ аспекту. Нужно всемерно повышать роль морального фактора в трудовой деятельности; вовремя поддерживать и возвышать творческую инициативу, добросовестный труд, профессиональное мастерство рабочих и служащих. Имена передовиков должны быть известны в трудовом коллективе и за его пределами, а система стимулов – создавать в коллективе атмосферу, благоприятную для творческого, высокопродуктивного труда, полного проявления способностей человека.

Список литературы

1. Андреева Л.А. Бригадный подряд в строительстве. Правовые вопросы: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1984.
2. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1989.
3. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М., 1989.
4. Мурашин Г.А., Малышко Н.И. Трудовой коллектив и правопорядок. – К., 1987.
5. Петков Т. Бригадный хозяйственный расчет. – М., 1984.
6. Петрушин Г. Регулирование бригадного подряда в капитальном строительстве // Сов. юстиция. – 1976. – № 22.
7. Роль трудового права и права социального обеспечения в развитии социалистического образа жизни / Под ред. А.Д. Зайкина. – М., 1989.
8. Трудовое право и повышение качества труда. – М., 1987.
9. Элькин В., Шерман Н. Управление бригадами // Соц. труд. – 1983. – № 1.