

европейскую перспективу. Саркози внёс вклад в мирное урегулирование военного конфликта в Южной Осетии 2008 года, посетив Москву и Тбилиси и выработав с Дмитрием Медведевым основные пункты мирного соглашения, получившего название «План Медведева-Саркози»; впоследствии его подписали также президенты Грузии, Южной Осетии и Абхазии [13].

Теперь новая Франция, в которой президентом является Николя Саркози, столкнулась с новыми проблемами: глобализация и европейская интеграция, экономические неурядицы и этнические проблемы стали вызовом для общества и политиков. Для решения этих проблем может быть недостаточно той популистской манеры правления, которая присуща Николя Саркози и которой старался в своё время избегать де Голль. В данный момент происходит трансформация голлизма в более отвечающую современности идеологию, и, возможно, процесс этой трансформации завершится удачно.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Антюхина-Московченко В. Шарль де Голль и Советский Союз: Полит. портрет. -Москва: Книга, 1990. - С. 288
2. Gaulle Ch. de. Memoires d'espoir.Le renouveau.- P.:Plon, -1970 T.1, - P. 326.
3. Правда. 1965. 22 июля; Хронология. С.270.
4. Journal official. 1944. 22 dec. (№85). P.593.
5. Зуева К.Г. Советско-французские отношения и “разрядка международной напряженности” (1958-1986). -М.: Книга, -1987.- С. 356.
6. Сироткин В.Г. Франция в середине 70-х годов. -Москва: Знание, 1976. - С. 223.
7. Славенов В.П. Внешняя политика Франции: 1974-1981. -Москва: РОССПЭН, -1981.- С. 320.
8. Макашева К.Н. Процесс европейской интеграции и позиция Франции // Дипломатический курьер. - 2006. - №3. - С. 41-48.
9. La politique étrangère, 1995, N4. P.921
10. Изложение этого плана см. в статье советника МИД Франции Ж.Музителли: L'Express, 1990, 21 juin.
11. Зверева Т. Внешняя политика Франции после прихода к власти Николя Саркози.//Мировая экономика и международное отношение. -2008. -№6. – С. 34-48.
12. Speech Nicolas Sarkozy, president of the France, before the Congress of the USA ([http:// www.elysee.fr/documents/index.phpmode=&cat-id](http://www.elysee.fr/documents/index.phpmode=&cat-id))
13. Браточкин А. Де Голль и Саркози: семья, Франция и внешняя политика ([http://n-europe.eu/article/2009/03/19/de\\_goll\\_i\\_sarkozi\\_semya\\_frantsiya\\_i\\_vneshnya\\_politika](http://n-europe.eu/article/2009/03/19/de_goll_i_sarkozi_semya_frantsiya_i_vneshnya_politika))

Поступила в редакцию 05.03.2010.

#### **Г.А.БАЙТЕМИРОВА РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

*The article provides analysis of the concept of responsibility which is determined as an enforced sanction for the violation of a legal norm, based on the research of a number of jurists. The category of responsibility is regarded in retrospective (negative) and prospective (positive) aspects. The particularities of an employer's legal responsibility before the labor legal norms are studied in detail. Some aspects of an executive officer's responsibility as a special subject of pecuniary responsibility empowered to take on behalf of the employer and in the interest thereof important action in the field of labor relations are also studied.*

Юридическая ответственность явилась темой исследования для многих ученых-юристов, особенно представителей правовых наук советского периода. Несмотря на это, вопрос о ее внутреннем содержании до сих пор остается дискуссионным. В юридической науке нет единства мнений по поводу определения понятия юридической ответственности. Вследствие этого, категория юридической ответственности толкуется по-разному. Так, устанавливается различие между ретроспективной (негативной) и перспективной (позитивной или активной) социальной ответственностью.

До настоящего времени в науке не сложилось общности суждений о понятии позитивной юридической ответственности. Ряд специалистов в области теории права и отраслевых юридических наук понимают позитивную юридическую ответственность как обязанность соблюдения предписаний правовых норм, обязанность действовать правомерно[1, 26]. Другие ученые понимают позитивную юридическую ответственность как реальное правомерное поведение субъекта. То есть, на их взгляд, смысл позитивной ответственности не в обязанностях

следовать закону, не в правах и обязанностях граждан и государства, а в их ответственном поведении [2, 13]. Некоторые ученые вообще не согласны с существованием позитивной ответственности. Так, И.Н. Тихоненко считает, что это всего лишь надлежащее исполнение юридических обязанностей [3, 8]. Но позитивная юридическая ответственность не вполне сходна с обязанностью, которая реализуется в реальном правомерном поведении.

Действующее законодательство употребляет понятие ответственности в его позитивном аспекте. В конституции РК понимание юридической ответственности выражено, прежде всего, в позитивном значении, т.е. как ответственность за правильное, добросовестное, эффективное выполнение лицом своих обязанностей.

Исследование позитивной ответственности необходимо для понимания сущности негативной (ретроспективной) ответственности. Позитивную ответственность определяют как связь, в рамках которой государство, действуя от имени общества, формулирует абстрактную обязанность всех субъектов исполнять конкретные обязанности, а само выступает субъектом, имеющим право требовать исполнения этой обязанности [1, 15].

Если вопрос о позитивной юридической ответственности в науке является дискуссионным, то все ученые однозначно признают существование юридической ответственности за правонарушение.

Большая часть определений юридической ответственности с этой позиции основывается на следующих положениях:

- это наказание правонарушителя;
- реализация санкции правовой нормы;
- мера государственного принуждения, выражающаяся в отрицательных последствиях для правонарушителя;
- обязанность претерпевать определенные лишения личного или имущественного характера.

Так, Н.С.Малеин рассматривает юридическую ответственность как наказание: «Сущность ответственности, ее неотъемлемый признак состоит в наказании, каре правонарушителя».

Работодатель является одним из субъектов трудового договора и подчиняется нормам трудового законодательства. Нормы института материальной ответственности трудового права четко регламентируют порядок и условия ее наступления для работодателя. Руководитель же организации является особым специфическим субъектом, правовая природа которого неоднозначна и многогранна. В связи с этим вопросы применения к нему той или иной отрасли права, особенно в части ответственности весьма актуальны. Для того чтобы ответить на них, необходимо проанализировать правовую природу руководителя организации.

В теории права под субъектами понимаются физические и юридические лица, обладающие правосубъектностью, которые могут быть носителями прав и обязанностей, участвовать в правовых отношениях. Одним из элементов содержания правового статуса субъекта трудового права является ответственность, которая придает правовому статусу необходимую определенность и устойчивость [4, 68] и воздействует на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

На стороне работодателя (юридического или физического лица, состоящего в трудовых отношениях с работником) от его имени и в его интересах выступают руководитель, иные ответственные лица, осуществляющие деятельность по выполнению указанных функций работодателя, т.е. они осуществляют работодательскую правоспособность юридического лица. Эти функции одновременно являются трудовыми обязанностями указанных лиц. С одной стороны они имеют статус работников в силу заключаемого с ними трудового договора. С другой стороны, они главные представители работодателя и на них лежит груз принятия многих решений и ответственности за них при осуществлении руководства организацией, которая является для него работодателем.

То, что указанные лица выступают одновременно и как представители работодателя, и как носители самостоятельных прав и обязанностей, позволяет говорить о них как о «сосубъектах» трудового правоотношения.

Ответственность работодателя может реализоваться посредством применения санкции к руководителю и иным должностным лицам, т.к. посредством воздействия на поведение руководителя становится возможным корректировать деятельность работодателя. Следовательно, регулировать деятельность работодателя можно, применяя санкции отрицательного характера непосредственно к работодателю или к его руководителю и ответственным должностным лицам работодателя. В итоге, необходимо различать, во-первых, ответственность работодателя

и ответственных должностных лиц работодателя, основанных на трудовом договоре, и, во-вторых, ответственность должностных лиц работодателя как следствие нарушения предписаний законодательства [5, 468].

Причем, исходя из положений законодательства, ответственность работодателя – юридического лица носит имущественный характер. Так, работодатель несет имущественную ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника, который может наступить в результате несчастного случая на производстве, путем внесения страховых взносов. Кроме того, работодатель обязан возместить в денежной форме моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работника. Что касается ответственности руководителя и иных должностных лиц, представляющих работодателя, то она может иметь как имущественный, так и личный характер.

Так, как уже указывалось выше, среди лиц, осуществляющих права и обязанности работодателя особое место занимает руководитель. Руководитель представляет свой труд в распоряжение работодателя, и действует в сфере организации и управления трудом от его имени, он представляет работодателя в возникающих отношениях с работником. Таким образом, руководитель выступает в качестве «сосубъекта» представляемого им юридического лица в трудовом правоотношении с работником.

Руководитель, несмотря на некоторые особенности своего правового статуса, является наемным работником, выполняющим определенную трудовую функцию и осуществляющим свои обязанности на основании трудового или иного связанного с трудом договора. И, несмотря на то, что, как верно отметила Г.С.Скачкова, «отличие правового статуса руководителя от статуса работника столь значительно, что многие нормы трудового законодательства к руководителю не могут быть применимы в том «чистом» виде, как они применяются к рядовым работникам», руководитель может быть привлечен к дисциплинарной ответственности и к нему применяются такие взыскания как замечание, выговор и др.

Ответственность руководителя может иметь имущественный характер. Так, руководитель является специальным субъектом материальной ответственности по трудовому праву (ст. 251 ТК РК). Он несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. А в случаях, предусмотренных законом, возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, в порядке, определяемом нормами гражданского законодательства.

Противоправное поведение руководителя, иных ответственных лиц работодателя, служащее основанием привлечения их к юридической ответственности, выражается в невыполнении или ненадлежащем выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, а также в злоупотреблении наделенными полномочиями.

В силу специфики осуществляемой руководителем или иным ответственным лицом работодателя трудовой функции по управлению процессом труда, в большинстве случаев он лично не является непосредственным причинителем ущерба. В этом случае можно предположить, что если непосредственным нарушителем является работник, действовавший с ведома или по поручению руководителя, ответственность последнего исключается. На самом деле это не так, поскольку на руководителя возлагается обязанность по осуществлению управления организацией, созданию и обеспечению условий соблюдения трудового законодательства, в том числе законодательства об охране труда, т.е. обязанность не допускать нарушений, являющихся основанием привлечения к ответственности.

В юридической литературе для обозначения представителей работодателя часто используют такие термины как руководитель, должностные лица и администрация. Но единства в толковании этих терминов нет. Поэтому возникают вопросы о том, является ли администрация организации субъектом ответственности и кто входит в число должностных лиц. Н.В.Щукина справедливо отмечает, что понятия «работодатель» и «администрация» нередко отождествляются, но об администрации нельзя говорить как о субъекте ответственности, т.к. она не является самостоятельным субъектом трудового права [6, 53]. В ТК Российской Федерации отсутствует такое понятие как «администрация», но употребляется термин «должностное лицо», определения которого в кодексе нет. На наш взгляд, термин «должностное лицо» применим к ограниченному числу работников, главным образом в государственных организациях, и не является универсальным в условиях многообразия форм собственности и организационно-правовых форм юридических лиц – работодателей. Поэтому нельзя было не согласиться с Н.В.Щукиной, еще в 2001 году предлагавшей использовать для обозначения лиц, осуществляющих функции

работодателя более широкое понятие – иные ответственные лица работодателя [6, 53], что позволило бы нам более точно определить субъектов ответственности за нарушение трудового законодательства. Таким образом, ответственные лица работодателя – это лица, наделенные полномочиями по совершению от имени работодателя и в его интересах юридически значимых действий в области труда, трудовых отношений, осуществляющих организацию труда. В казахстанском трудовом законодательстве нет определения «ответственных лиц работодателя», что не допускает применять к ним необходимые меры ответственности. ТК РК использует только термин «представители работодателей», под которым понимаются физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателя (ст. 1 ТК РК), т.е. выполнять лишь функции представительства.

Н.В.Щукина выделяет следующие специальные признаки, характеризующие особенности трудового статуса иных ответственных лиц работодателя как специальных субъектов ответственности за нарушение трудового законодательства: наличие в подчинении работников; осуществление организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций, т.е. управление деятельностью организации в силу полномочий по занимаемой должности; повышенная ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей [6, 68].

В.Н.Скобелкин лиц, входящих в состав администрации, определяет как наделенных властными полномочиями, «позволяющими им принимать такие решения и совершать такие действия, которые вызывают правовые последствия для других работников» [7, 219].

В связи с этим, можно предположить, что понятие иные ответственные лица работодателя включает в себя заместителей и помощников руководителя, главных специалистов, руководителей структурных подразделений и других лиц, у которых в подчинении находятся те или иные работники и которые выполняют функцию управления по отношению к ним. В отличие от руководителя эти лица обладают меньшим объемом прав, и, соответственно, несут ответственность в меньшем объеме, чем руководитель. Субъектами ответственности за нарушение трудовых прав работников они становятся в случае противоправного виновного нарушения трудового законодательства, неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей, причинившего вред интересам работника.

Таким образом, одним из отличий правового регулирования деятельности руководителей и иных ответственных лиц работодателя должны быть особенности ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базылев Б.Т. Юридическая ответственность. - Красноярск., 1985. – 77 с.
2. Лазарев В.М. Юридическая ответственность как форма и средство реализации социальной справедливости в советском обществе: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - М., 1990. – 28 с.
3. Тихоненко И.Н. Основания освобождения от юридической ответственности: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - М., 1995. – 26 с.
4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. - М.: Инфра-М, 2003. - 468 с.
5. Трудовое право России. Учебник / Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. - М.: Высшая школа, 2003. - 488 с.
6. Щукина Н.В. Ответственность руководителя и других ответственных лиц работодателя за нарушения законодательства о труде. Дисс. канд. юрид. наук. - М., 2001. - 168 с.
7. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М.: Юристъ, 1999. – 289с.

Поступила в редакцию 24.12.2010.

**М.Е. БЕСПАЕВ**

#### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ЭКОНОМИКИ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

*In given article the urgency diversity economy of Kazakhstan, arisen in connection with an exit of the Message of the President of Republic Kazakhstan of N.A.Nazarbaevym to the people of Kazakhstan – «the New decade, new economic lifting – new possibilities of Kazakhstan» is considered. The basic ways diversity economy of foreign countries confirmed with historic facts are resulted.*