

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Т. М. Лежнєва

САНКЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Монографія

Дніпропетровськ
2015

ББК 67.9(4УКР)305

Л 40

УДК 349.2 (477)

*Рекомендовано до друку вченою радою
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(протокол № 3 від 26.11.2014)*

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Обушенко О.М. – доктор юридичних наук, доцент, т.в.о. першого про-
ректора Дніпропетровського державного університету внутрішніх
справ;

Гончарук В.В. – кандидат юридичних наук, старший науковий співро-
бітник, доцент кафедри трудового та господарського права Харківсько-
го національного університету внутрішніх справ.

Лежнєва Т. М.

Л 40 Санкції у трудовому праві України : монографія / Т.М. Лежнє-
ва. – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ,
2015. – 196 с.

Комплексно досліджено теоретичні і практичні питання санкцій у тру-
довому праві України в умовах переходу до ринкових відносин як заходи
юридичної трудо-правової відповідальності. Зміст санкцій трудового права
досліджено із використанням функціонального методу, що передбачає аналіз
функцій санкцій трудового права та напрямків їх впливу на правове стано-
вище особи. Робота містить аналіз поняття і ознак санкцій трудового права,
дослідження їх місця у системі заходів правового примусу у трудовому праві
та історичних етапів розвитку системи санкцій трудового права. Класифіка-
ційна частина дослідження включає як аналіз загальноприйнятої класифікації
санкцій трудового права, так і спробу обґрунтування теоретичних питань та-
кого малодослідженого виду санкцій, як кумулятивні санкції. Сформульова-
но пропозиції різного ступеня загальності щодо удосконалення чинного тру-
дового законодавства в частині закріплення змісту санкцій трудового права.

Для наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників, здо-
бувачів вищої освіти, практичних працівників, учасників трудових відносин
та всіх, кого цікавлять питання примусу, відповідальності та санкцій як у
трудоному праві, так і в загальнотеоретичному аспекті.

ББК 67.9(4Укр)305

© Лежнєва Т.М., 2014

© ДДУВС, 2015

З М І С Т

ВСТУП	4
Розділ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА САНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА	8
1.1. Поняття санкції у трудовому праві	8
1.2. Співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу	22
1.3. Історичний розвиток санкцій трудового права	52
Висновки до розділу 1	80
Розділ 2. КЛАСИФІКАЦІЯ САНКЦІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ	82
2.1. Критерії розмежування санкцій у трудовому праві	82
2.2. Каральні санкції трудового права	91
2.3. Правовідновлювальні санкції у трудовому праві	117
2.4. Кумулятивні санкції трудового права	131
Висновки до розділу 2	141
Розділ 3. ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ САНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН	143
3.1. Причини низької ефективності дії санкцій т рудового права в умовах ринкових відносин	143
3.2. Шляхи вдосконалення змісту та порядку застосування санкцій трудового права	149
Висновки до розділу 3	165
ВИСНОВКИ	167
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	173

ВСТУП

З переходом України до якісно нового виду економічних відносин – ринку – постає актуальне питання удосконалення правового регулювання однієї з основ суспільного виробництва – трудових відносин. Важливе значення для забезпечення належної поведінки суб'єктів цих відносин мають заходи правового примусу, а особливо санкції. Впровадження ефективної системи санкцій спрямоване на забезпечення належного правового регулювання трудових відносин в Україні. Санкції, як заходи примусу, відіграють значну роль в охороні та захисті прав учасників трудових відносин, є засобами забезпечення точного і неухильного дотримання норм трудового права, виконання трудових обов'язків. Але, на жаль, нині трудове законодавство України в частині встановлення санкцій не відповідає сучасним вимогам реалізації та охорони трудових прав і виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин, а в науці трудового права проблема санкцій в умовах ринкової економіки недостатньо досліджена. Процес реформування трудового законодавства України, який зачіпає і питання юридичної відповідальності, потребує прикладних рекомендацій щодо удосконалення системи санкцій цієї галузі права, обґрунтованих сучасними науковими дослідженнями.

Окремі аспекти дослідження санкцій як загальнотеоретичної категорії та санкцій трудового права розглядалися у наукових працях А.А. Абрамової, О.В. Абрамової, С.С. Алексеєва, Б.Т. Базилєва, М.Й. Бару, О.Т. Барабаша, Є.С. Белінського, С.А. Бодункової, С.М. Братуся, В. Варкалло, П.А. Варула, В.С. Венедіктова, Ю.С. Жицинського, Т.І. Ілларіонової, О.С. Іоффе, Д.М. Кархальова, О.А. Красавчикова, С.В. Курильова, Д.А. Липинського, О.Е. Лейста, А.Р. Мацюка, О.І. Процевського, І.С. Самощенка, Л.А. Сироватської, П.Р. Стависького, Г.Я. Стоякіна, Р.Л. Хачатурова, Н.М. Хуторян, Я.М. Шевченко, В.І. Щербини та інших вчених.

Утім, у більшості праць тематика санкцій розглядалася побіжно, переважно в контексті дослідження юридичної відповідальності. Безпосередньо досліджено санкції трудового права у дисертаціях А.А. Абрамової (Москва, 1977 р.) і С.А. Бодункової (Єкатеринбург, 2002 р.). Не применшуючи їх значення, зазначимо, що у них не виріше-

но всіх теоретичних та теоретико-прикладних проблем санкцій трудового права, зокрема, таких як сутність санкцій у трудовому праві, її місце в системі інших заходів правового примусу, правовий зміст окремих санкцій, явище кумуляції санкцій та ін.

Метою монографічного дослідження є виявлення та вирішення теоретичних і практичних питань, пов'язаних із окремими аспектами методології дослідження санкцій трудового права; визначенням поняття й сутності санкцій трудового права та їх системи, їх місця в системі правових примусових заходів; формулюванням науково обґрунтованих висновків, спрямованих на подальший розвиток теорії правового примусу, та санкцій у трудовому праві, практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення трудового законодавства.

Для досягнення мети дослідження визначено такі основні задачі: з'ясувати поняття та сутність санкцій у трудовому праві; дослідити співвідношення санкцій, правового примусу та юридичної відповідальності; з'ясувати місце санкцій трудового права в системі заходів правового примусу, критерії розмежування санкцій та інших заходів правового примусу; виявити основні історичні етапи розвитку системи санкцій трудового права, його об'єктивні закономірності; розкрити правову природу кумуляції санкцій трудового права та перспективні напрямки її використання для підвищення ефективності санкцій трудового права; дослідити сутність окремих санкцій трудового права шляхом визначення їх функціонального навантаження та аналізу їх впливу на правове становище суб'єктів; виявити юридико-технічні особливості конструювання санкцій дисциплінарної відповідальності; з'ясувати чинники, що негативно впливають на ефективність санкцій трудового права; розробити пропозиції та рекомендації з підвищення ефективності санкцій трудового права, їх удосконалення.

Відповідно до мети й задач дослідження в роботі використано сукупність методів пізнання, а саме: 1) загальні методи наукового пізнання: формально-логічний, індукції, дедукції, аналізу, синтезу, узагальнення застосовувалися для розвитку наукової думки (пізнання) в ході всього дослідження без конкретної прив'язки до окремих його частин; зокрема, методи формальної логіки, методи індукції та дедукції застосовувалися при здійсненні умовиводів, при оперуванні формами наукового пізнання; методи аналізу та синтезу використовувалися для виділення окремих аспектів явища «санкції трудового права» та, після їх дослідження, для формулювання сутнісних рис та ознак цього явища;

2) формально-юридичний метод застосовувався при аналізі норм трудового права; так само застосовувалися і методи тлумачення норм права; 3) історико-правовий метод використовувався при дослідженні історичного розвитку системи санкцій трудового права; в окремих випадках історичний метод застосовувався і при аналізі юридичної доктрини, що враховував її історизм; 4) системно-структурний метод застосовувався в ході дослідження системи примусових заходів трудового права та місця санкцій в цій системі, а пізніше – і при дослідженні системи санкцій трудового права; 5) метод класифікації та групування використовувався при дослідженні питання класифікації санкцій трудового права та при їх відмежуванні від інших заходів правового примусу; 6) метод функціонального аналізу застосовувався при дослідженні сутності окремих санкцій трудового права; 7) метод моделювання застосовувався в ході підготовки пропозицій з удосконалення системи санкцій трудового права.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що монографія є першим на сучасному етапі розвитку вітчизняної науки трудового права дослідженням, в якому розглянуто теоретичні і практичні проблеми санкцій у трудовому праві в умовах ринкової економіки.

У монографії комплексно досліджено сутність санкцій трудового права з використанням функціонального методу, який передбачає дослідження напрямків їх впливу на правове становище суб'єктів, характеру правових обтяжень, що являють собою зміст санкцій. Зокрема, з'ясовано та досліджено функції догани, звільнення, санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності, санкцій матеріальної відповідальності; обґрунтовано значущість інформаційної функції дисциплінарних санкцій, а особливо – інформаційної функції санкції «попередження про неповну службову (посадову) відповідність», та надано низку пропозицій щодо повнішої її реалізації. Досліджено функції санкцій матеріальної відповідальності. Обґрунтовано положення, згідно з яким догана є базовим дисциплінарним стягненням, шляхом модифікації якого конструюються всі інші дисциплінарні санкції, не пов'язані із звільненням.

Крім того, розроблено низку теоретичних положень щодо характеристики явища кумуляції санкцій трудового права. Зокрема, надано авторське визначення кумуляції санкцій трудового права, запропоновано її класифікацію, визначено напрямки удосконалення системи санкцій трудового права, пов'язаних із використанням кумуляції.

У результаті дослідження удосконалено та розвинуто низку теоретичних положень стосовно санкцій трудового права. Зокрема, удоско-

налено визначення поняття «санкція трудового права»; наведено його авторське визначення; уточнено систему критеріїв розмежування заходів захисту, запобіжних заходів та санкцій трудового права. Вдосконалено моделі санкцій «переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу)», «попередження про неповну професійну відповідність», «призупинення дії трудового договору», які адаптовано до сучасних умов.

Крім того, в роботі на основі проведеного теоретичного дослідження сформульовано та обґрунтовано низку практичних рекомендацій з удосконалення системи санкцій трудового права України та окремих її елементів; запропоновано низку проектів конкретних правових норм.

Багато розглянутих у монографії питань санкцій трудового права залишаються дискусійними і остаточно не вирішеними.

Висловлюємо щиро подяку Віктору Івановичу Щербині – доктору юридичних наук, професору, професору кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка – за надання допомоги при проведенні цього дослідження та підготовці рукопису до друку.

Розділ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА САНКЦІЙ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Поняття санкції у трудовому праві

Для обґрунтованої характеристики санкцій необхідно передусім встановити зміст та обсяг поняття санкцій трудового права, сформулювати її дефініції. Але щоб сформулювати поняття санкції трудового права, необхідно проаналізувати визначення санкцій у загальній теорії права, оцінити відповідність тих чи інших ознак санкцій стосовно трудового права, визначити особливості санкцій трудового права, зумовлені предметом і методом правового регулювання трудового права.

Термін «санкція» в юридичній науці, зокрема у теорії права, є багатозначним: передусім під санкцією розуміються: 1) структурний елемент норми права, який визначає наслідки порушення правила поведінки, що викладене у диспозиції відповідної норми; 2) самі наслідки порушення норми права, захід впливу, що застосовується до правопорушників – фізичних та юридичних осіб, держави¹.

Одні автори зосереджують увагу на тому, що санкція – це структурний елемент норми права, який передбачає певні небажані (негативні, невігідні для порушника) наслідки (матеріального, фізичного, психічного та ін. характеру) порушення правової норми (точніше – її диспозиції і (або) гіпотези), які наступають для особи, яка її порушила, визначає заходи (вид та обсяг) державного примусу, застосовувані у разі її порушення².

Інші розуміють під санкцією самі негативні наслідки порушення норми права, визначаючи санкцію як негативні (несприятливі, невігідні

¹ Марчук В. М. Нариси з теорії права : навч. посібник / В. М. Марчук, Л. В. Ніколаєва. – К. : Істина, 2004. – С. 93.

² Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – С. 317, 321; Теория государства и права : учебник / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова – М. : ИНФРА•М–НОРМА, 1997. – С. 280–281; Скакун О. Ф. Теория держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – С. 287, 290; Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права : навч. посібник. – 3-ге вид., змін. й доп. / М. В. Кравчук. – Тернопіль : Карт-бланш, 2002. – С. 127; Теорія держави і права : підручник / С. Л. Лисенков, А. М. Колодій, О. Д. Тихомиров, В. С. Ковальський; за ред. С. Л. Лисенкова. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – С. 183.

для порушника) наслідки порушення вимог диспозиції і гіпотези, які (наслідки) виступають у формі примусових заходів впливу на правопорушника¹. На наш погляд, ці два підходи не суперечать один одному, оскільки характеризують санкцію з позицій двох діалектичних категорій – форми та змісту відповідно.

Спершу необхідно визначитися із питанням про те, чи є санкція структурним елементом кожної норми трудового права. Це питання не має однозначного вирішення в теорії права. Вже багато років точиться дискусія між прихильниками традиційної триелементної структури норми права та вченими, які вважають, що норма права може і не мати всіх трьох обов'язкових елементів.

Прихильники триелементної концепції структури норми права вважають, що всі три елементи – гіпотеза, диспозиція і санкція – обов'язково повинні бути присутніми у нормі права. Відсутність хоча б одного елемента робить норму неповноцінною, призводить до «збоїв» у правовому регулюванні, оскільки «без гіпотези норма втрачає зв'язок із конкретними життєвими обставинами (стає невизначеною), без диспозиції не пропонує правила поведінки (є беззмістовною, позбавленою сенсу), а без санкції втрачає свої спонукальні властивості (є безсилою)»². Ці автори називають хибними інші концепції щодо структури правової норми, оскільки вони «не враховують можливості неоднакового співвідношення норми права і статті (іншої частини) нормативно-правового акта»³.

Прихильники двоелементної структури норми права вважають, що триелементна структура притаманна незначній кількості норм права, тоді як більшість із них має лише два елементи. Важливе місце в обґрунтуванні такої позиції займає поділ норм права за функціональною спрямованістю на регулятивні (такі, що встановлюють права і обов'язки суб'єктів правовідносин, відображають модель правомірних правовідносин) і охоронні (такі, що передбачають юридичну відповідальність та інші наслідки порушення регулятивних норм). Згідно з цією концепці-

¹ Нерсесянц В. С. Общая теория права и государства : учебник / В. С. Нерсесянц. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – С. 393; Поляков А. В. Введение в общую теорию государства и права : курс лекций / А. В. Поляков. – СПб., 2000. – С. 99.

² Бабаев В. К. Норма права / В. К. Бабаев // Теория государства и права : учебник / под. ред. В. К. Бабаева. – М. : Юристъ, 2003. – С. 396; Левченко И. П. Структура нормы права и ее функциональных элементов / И. П. Левченко // Вестник Московского ун-та МВД России. – 2004. – № 4. – С. 17–21; Морозова Л. А. Теория государства и права : учебник / Л. А. Морозова. – М. : Юристъ, 2002. – С. 206.

³ Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – С. 323.

єю, кожна норма права має два елементи: 1) гіпотезу; 2) власне правило поведінки, яке може набувати різної форми: у регулятивних нормах – форми диспозиції, а в охоронних – форми санкції. І в першому, і в другому варіантах прописано (викладено) модель поведінки, якої повинен дотримуватися суб'єкт за наявності обставин, вказаних у гіпотезі. Санкція в цьому контексті розглядається як правило поведінки, звернене до належного державного органу (суду тощо) або посадової особи, яке зобов'язує його (її) застосувати той, що в ній міститься, захід державного примусу до особи, яка винна у скоєнні правопорушення (інакше кажучи, це правило поведінки для суду або іншого юрисдикційного органу)¹. По суті, санкція тут постає різновидом диспозиції, особливість якої полягає в тому, що в диспозиції викладено правило поведінки, яке застосовується за наявності особливої гіпотези – порушення диспозиції регулятивної норми.

Необхідно зауважити, що у контексті дослідження норм трудового права і з огляду на значущість його приватноправової складової, застосовуючи двоелементну концепцію норми права, санкцію можна розглядати не лише як правило поведінки, яке зобов'язує уповноваженого суб'єкта застосувати відповідний захід правового примусу, але і як правило поведінки, яке надає відповідному суб'єкту право: а) самостійно вжити заходів примусу; б) порушити перед відповідними юрисдикційними органами питання про застосування заходів примусу.

Досить яскраво двоелементний підхід виявляється у нормі ч. 1 ст. 147 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)², відповідно до якої за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Гіпотезою тут є «порушення працівником трудової дисципліни», а санкція являє собою правило поведінки уповноваженого характеру: за наявності умови, передбаченої у гіпотезі, «орган, правомочний застосовувати дисциплінарні стягнення (див. ч. 1 ст. 147-1 КЗпП України), може застосувати до працівника санкцію – догану або звільнення».

Вважаємо, що класичний (триелементний) підхід до санкції є більш прийнятним для теорії права, ніж для галузевих правових наук. Стосовно цього доречно навести думку О.В. Абрамової, яка зазначає: «Якщо розглядати норму права безвідносно до її приналежності до тієї чи іншої

¹ Марчук В. М. Нариси з теорії права : навч. посібник / В. М. Марчук, Л. В. Ніколаєва. – К. : Істина, 2004. – С. 95.

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

галузі права, то цілком можна припустити наявність у неї всіх трьох структурних елементів. Але для конкретної галузевої норми, виходячи з інтересів збереження її предметної визначеності, більш прийнятна двоелементна структура...»¹.

На нашу думку, двоелементний підхід до розуміння санкцій є більш прийнятним для науки трудового права, оскільки: 1) у трудовому праві чітко простежується диференціація регулятивних та охоронних норм; 2) далеко не всі регулятивні норми трудового права захищені правовим примусом за допомогою охоронних норм трудового права. Значна їх частина забезпечена можливістю притягнення порушників до адміністративної чи кримінальної відповідальності, тобто їх виконання забезпечується не санкціями трудового права, а санкціями норм інших галузей – адміністративного права (статті 41, 41-1, 41-2, 41-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення²; ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»³), кримінального права (статті 170, 172, 173, 174, 175 Кримінального кодексу України України⁴), а отже існує велика кількість норм трудового права, які не мають санкції, оскільки вони забезпечені санкціями норм інших галузей. У такому випадку вже не можна апелювати до «невірного розуміння прихильниками двоелементної концепції співвідношення норми права і статті нормативно-правового акта», адже елементи однієї норми права аж ніяк не можуть належати до настільки різних галузей права (навіть зважаючи на системність та інтегративність права).

Таким чином, санкцію трудового права, як структурний елемент норми трудового права, можна визначити як:

1) структурний елемент регулятивних норм трудового права, що мають триелементну структуру, який передбачає певні наслідки порушення диспозиції відповідної триелементної регулятивної норми трудового права;

2) структурний елемент охоронних норм трудового права, в яких санкція, по суті, виступає правилом поведінки, тобто є санкцією-диспозицією, який (елемент) передбачає певні наслідки порушення диспозицій тих регулятивних норм трудового права, виконання яких забез-

¹ Абрамова О. В. Санкции в советском трудовом праве : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Абрамова. – М., 1977. – С. 8.

² Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X // ВВР УРСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.

³ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // ВВР України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

⁴ Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // ВВР України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.

печує відповідна охоронна норма трудового права.

Важливим у характеристиці санкцій норм трудового права є її розуміння як наслідків порушення його норм. Так, О.В. Абрамова пропонує визначати санкцію трудового права як передбачений охоронною нормою трудового права каральний (карально-відновлювальний) і виховний захід державного або державно-громадського примусу, який являє собою несприятливий наслідок особистого, майнового або особистісно-майнового характеру і покликаний забезпечувати належне виконання юридичних обов'язків суб'єктами трудових правовідносин¹.

В.І. Щербина вважає, що у трудовому праві санкція – це структурний елемент норми, який визначає вид і межі впливу на правопорушника, що застосовується уповноваженою особою безпосередньо або через відповідний юрисдикційний орган на підставі правопорушення, конкретизується актом застосування відповідної норми, реалізується у більш-менш чітких процесуальних формах, встановлює обмеження правового, особистого матеріального чи організаційного характеру і тим самим запобігає правопорушенням².

Санкція – наслідок порушення норм трудового права, який передбачено однойменним структурним елементом охоронної норми трудового права. Така ознака є вдалою і відображає сутність санкції як правового засобу. Санкція перебуває у причинному зв'язку з порушенням правила поведінки, що міститься в диспозиції норми трудового права. При цьому цей зв'язок опосередковується актом застосування відповідної норми права. Це, здавалося б, очевидне зауваження має неабияке значення, оскільки наголошує на вимозі чіткої правової регламентації процесу застосування санкцій.

У трудовому праві принцип невідворотності відповідальності має свої особливості реалізації: притягнення порушника до відповідальності є правом, а не обов'язком недержавного юрисдикційного суб'єкта. З ініціативою про їх застосування мають право виступати лише учасники відповідних трудових відносин (працівник, роботодавець, профспілка в інтересах працівника), а суд чи інші державні юрисдикційні органи не можуть самотійно ініціювати накладення трудових санкцій.

Санкцію називають «негативним», «невигідним», «несприятливим», «небажаним» для правопорушника наслідком. Хоча всі ці формулювання, в принципі, відбивають характерну ознаку санкції, необхідно

¹ Абрамова О. В. Санкции в советском трудовом праве : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Абрамова. – М., 1977. – С. 10.

² Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2005. – С. 137.

зазначити, що термін «невигідний» занадто акцентує увагу на економічному аспекті санкції, а «несприятливий» та «небажаний» вказують на суб'єктивний характер санкцій. Тому найбільш вдалим, на нашу думку, є формулювання «негативні наслідки» чи «об'єктивно негативні наслідки». Справа в тому, що у конкретному випадку може мати місце свідоме порушення особою норм трудового права для досягнення результату саме у вигляді санкції (наприклад, особа, бажаючи дострокового розірвання строкового трудового договору, порушує трудову дисципліну, домагаючись таким чином звільнення).

Наступною ознакою санкцій трудового права є те, що вони можуть мати особистий (догана), майновий (відшкодування завданої шкоди), організаційно-правовий (поновлення на роботі) чи змішаний (звільнення) характер.

Характерним для санкцій матеріального характеру є те, що відповідні грошові кошти сплачуються не в дохід держави (як у випадках реалізації адміністративних чи кримінальних санкцій майнового характеру), а на користь суб'єкта трудових правовідносин, права якого порушено внаслідок невиконання норм трудового права.

При визначенні поняття санкції часто зазначають, що вона є заходом державного (правового) примусу. Державний примус визначається як державно-владний вплив відповідних державних органів і службових осіб на поведінку людей¹; державний правовий вплив на поведінку суб'єкта всупереч його волі, який реалізується тільки компетентними органами, у визначених законом формах і на законних підставах²; психологічний або фізичний вплив державних органів (посадових осіб) на певних осіб з метою спонукати, примусити виконувати правові норми³.

У зв'язку з цим постає питання про доречність ознаки державного примусу при визначенні поняття санкцій трудового права. Санкції норм трудового права застосовуються не лише державними органами. Частина з них може застосовуватися безпосередньо учасниками трудових правовідносин (наприклад, у випадку матеріальної відповідальності в разі покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку). Як зазначає С.А. Бодункова, в подібних ситуаціях держава виступає лише в якості потенційного учасника відно-

¹ Скакун О. Ф. Теория держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – С. 431.

² Теория государства и права : учебник / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. – М. : ИНФРА•М–НОРМА, 1997. – С. 432.

³ Адміністративне право України : підручник / Ю. П. Битяк, В. В. Богуцький, В. М. Гаращук та ін.; за ред. Ю. П. Битяка. – Х. : Право, 2001. – С. 151.

син у випадках подальшої динаміки, якщо хто-небудь із діючих суб'єктів не погодиться із застосуванням санкції норми. Відповідно, участь держави не є обов'язковою ознакою норми трудового права¹. В такому випадку доречніше вести мову лише про правовий примус, що не є державним і ґрунтується на дисциплінарній владі роботодавця.

Не є атрибутивною, невід'ємною не лише ознака державного примусу, а й ознака реальної примусовості як такої, оскільки у певних випадках (хоча і нечисленних) суб'єкт може добровільно зазнати передбачені санкціями норм трудового права обмеження: наприклад, у випадку, передбаченому ст. 117 КЗпП України, роботодавець може добровільно виплатити звільненому працівникові в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних йому сум у строки, встановлені КЗпП України, його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. На нашу думку, примус у таких випадках виявляється у латентній, прихованій формі: він впливає на поведінку особи не безпосередньо, а завдяки самій лише потенційній можливості свого застосування. Незважаючи на це, вважаємо за необхідне використання ознаки примусу в дефініції санкцій трудового права. Крім того, враховуючи, що деякі санкції трудового права, зокрема, дисциплінарні стягнення, взагалі не передбачають їх застосування іншими, ніж роботодавець, особами, при визначенні поняття санкцій трудового права необхідно використовувати термін «правовий примус», а не «державний примус».

Для визначення поняття санкції трудового права необхідно також розмежувати його із ширшими поняттями – правовим примусом і юридичною відповідальністю.

Правовий примус є комплексним поняттям. Безпосередня мета застосовуваного примусу є багатогранною. Вона може полягати в 1) попередженні або припиненні правопорушення; 2) відновленні порушеного права (становища); 3) покаранні винного; 4) здійсненні позитивного впливу на нього; 5) здійсненні превентивного впливу на інших суб'єктів².

Відповідно до безпосередньої мети виділяють і різновиди примусу. Так, на думку С.С. Алексєєва, заходи правового примусу можуть бути розподілені на дві групи: юридичні санкції (основна група), тобто державно-примусові заходи, які є реакцією держави щодо конкретної особи

¹ Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Омск, 2002. – С. 17.

² Фаткуллин Ф. Н. Проблемы теории государства и права : учебное пособие / Ф. Н. Фаткуллин, Ф. Ф. Фаткуллин. – Казань : КЮИ МВД России, 2003. – С. 315.

на факт її протиправної поведінки та державно-необхідні, профілактичні і превентивні заходи правового примусу¹. Ф.Н. Фаткуллін та Ф.Ф. Фаткуллін виокремлюють такі заходи державного примусу: ті, що мають характер юридичної відповідальності; відновлювальні заходи; заходи попередження (профілактичні заходи); заходи припинення; заходи нікчемності; організаційні заходи².

В.І. Щербина зазначає, що примус у трудовому праві – це загальне родове поняття, що опосередковується (конкретизується) у таких його різновидах:

1) примусові заходи, що пов'язані з юридичною відповідальністю (заходи дисциплінарної відповідальності працівників, заходи матеріальної відповідальності працівників і роботодавців);

2) примусові заходи, що не пов'язані з юридичною відповідальністю: а) заходи захисту і б) запобіжні заходи³.

Саме примусові заходи, які пов'язані з юридичною відповідальністю, і є санкціями. Санкції є заходами примусу, застосування яких є наслідком правопорушення, характеризується осудом правопорушення і правопорушника та настанням для останнього об'єктивно негативних наслідків⁴.

Щодо характеристики юридичної відповідальності у науковій літературі відсутня єдність поглядів. Іноді юридичну відповідальність фактично ототожнюють із санкцією, що є, на наш погляд, не зовсім обґрунтованим. Так, О.Ф. Скакун зазначає, що юридична відповідальність – це передбачені законом вид і міра державно-владного (примусового) зазнавання особою втрат благ особистого, організаційного і майнового характеру за вчинене правопорушення⁵. Подібні визначення дають І.М. Погрібний⁶, А.Б. Венгеров⁷. М.С. Кельман, О.Г. Мурашин вважа-

¹ Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х томах. Т. I. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 269.

² Фаткуллин Ф. Н. Проблемы теории государства и права : учебное пособие / Ф. Н. Фаткуллин, Ф. Ф. Фаткуллин. – Казань : КЮИ МВД России, 2003. – С. 316.

³ Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. – С. 149, 239.

⁴ Питання співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу розглянуто у підрозділі 1.2 цієї роботи.

⁵ Скакун О. Ф. Теория держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – С. 431.

⁶ Погребной И. М. Теория права : учебное пособие. – 3-е изд., испр. и доп. / И. М. Погребной – Х. : Основа, 2003. – С. 103.

⁷ Венгеров А. Б. Теория государства и права : учебник для юрид. вузов / А. Б. Венгеров. – 3-е изд. – М. : Юриспруденция, 2000. – С. 286.

ють, що юридична відповідальність – це визначені правом несприятливі наслідки, що настають для конкретної особи у зв'язку із вчиненням нею правопорушення¹.

Вважаємо, що більш вдалою є концепція юридичної відповідальності – обов'язку або юридичної відповідальності – правовідносин, згідно з якими юридична відповідальність визначається як обов'язок правопорушника зазнати певних заходів державно-примусового впливу, тобто обов'язок відповідати за правопорушення² або правовідносини між державою в особі її спеціальних органів і правопорушником, на якого покладається обов'язок зазнати відповідних позбавлень і несприятливих наслідків за вчинене правопорушення, за порушення вимог, які містяться в нормах права³.

На зазначених позиціях ґрунтується і визначення юридичної відповідальності в науці трудового права. Так, наприклад, Н.Б. Болотіна вважає, що відповідальність за трудовим правом – це окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і зазнати відповідних санкцій⁴. В.С. Венедіктов визначає юридичну відповідальність як особливий правовий стан суб'єктів суспільних відносин, що випливає із змісту правових норм і направлений на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав та обов'язків⁵. В.І. Щербина наводить таке визначення юридичної відповідальності у трудовому праві: «Це передбачений нормами трудового права і забезпечуваний у необхідних випадках заходами щодо його реалізації особливий правовий стан правопорушника і уповноваженої особи, що реалізується в охоронних правовідносинах і виявляється в обов'язку правопорушника, неза-

¹ Кельман М. С. Загальна теорія держави і права : підручник / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. – К. : Кондор, 2006. – С. 399.

² Черданцев А. Ф. О понятии и содержании юридической ответственности / А. Ф. Черданцев, С. Н. Кожевников // Правоведение. – 1976. – № 5. – С. 41; Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х томах. Т. I. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 279; Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. – М. : Норма, 2004. – С. 490.

³ Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – С. 330; Загальна теорія держави і права : навч. посібник / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші ; за ред. В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – С. 204; Харитонов Є. О. Цивільне право України : підручник. – Вид. 2-е, перероб. і доп. / Є. О. Харитонов, О. В. Старцев. – К. : Істина, 2007. – С. 446.

⁴ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – К. : Вікар, 2004. – С. 439.

⁵ Венедіктов В. С. Проблемы ответственности в трудовом праве : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. С. Венедіктов. – Х., 1994. – С. 61.

лежно від його бажання, дати звіт про свої неправомірні дії і зазнати обмежень, встановлених санкцією, а також у праві уповноваженої особи вимагати звіту щодо неправомірної поведінки і застосувати у необхідних випадках санкції»¹.

Отже, санкцію і юридичну відповідальність не можна ототожнювати. Юридична відповідальність є певним правовим станом, певними охоронними правовідносинами, в межах яких реалізується санкція. Санкція визначає суть юридичної відповідальності, а її реалізація – зміст юридичної відповідальності. Санкція є статичною категорією, а юридична відповідальність відображає динаміку, рух санкції, її застосування, реалізацію права.

Юридична відповідальність є структурним явищем, на що вказують, зокрема, Н.А. Духно та В.І. Івакіна. На їх думку, юридична відповідальність складається з двох аспектів: норм матеріального і норм процесуального права. Крім того, зазначені автори виділяють такі структурні елементи юридичної відповідальності: підстава відповідальності, суб'єкт, умови, *заходи* (курсив наш. – Т.Л.) відповідальності, процедура і порядок застосування відповідальності².

Санкція ж має суто матеріально-правовий аспект. Вважаємо, що санкція є елементом структури юридичної відповідальності, а саме – заходом (або видом і мірою) юридичної відповідальності. Отже, санкція і юридична відповідальність співвідносяться між собою як статичне і динамічне, як частина і ціле, як зміст та форма відповідно. У зв'язку із останнім твердженням необхідно навести визначення І. Н. Сенякіна, який вказує, що юридична відповідальність – це конкретна форма реалізації санкцій, передбачених нормами права³.

Виконання приписів норм трудового права, правомірна поведінка суб'єктів трудових правовідносин забезпечуються: 1) власне санкціями норм трудового права (дисциплінарні стягнення; заходи матеріальної відповідальності працівника та роботодавця); 2) санкціями норм інших галузей права (кримінального, адміністративного).

На наш погляд, суть санкцій трудового права, яка вирізняє її як самостійний вид санкцій, вбачається в тому, що санкція трудового права спрямована на охорону передусім трудових відносин, які мають пере-

¹ Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. – С. 153, 239.

² Духно Н. А. Понятие и виды юридической ответственности / Н. А. Духно, В. И. Ивакин // Государство и право. – 2000. – № 6. – С. 12–13, 15.

³ Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – С. 330.

важно приватноправовий характер, а також на захист приватноправових інтересів учасників інших відносин, на відміну від санкцій кримінальних і адміністративних, які забезпечують виконання низки норм трудового права переважно публічного характеру.

Специфіка санкцій трудового права перш за все зумовлена предметом правового регулювання. Як відомо, предметом правового регулювання норм трудового права є суспільні відносини, що складаються у процесі трудової діяльності. Санкції у трудовому праві захищають права учасників трудового процесу і забезпечують належне виконання покладених на них обов'язків. Вони виражають особливості захисту суб'єктивних прав і забезпечують виконання юридичних обов'язків, що притаманні трудовому праву. Саме в санкціях уособлюються такі особливі риси правового регулювання трудових відносин, як рівність сторін трудового договору та одночасно підпорядкованість працівників статутним обов'язкам, правилам внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, установі, організації¹.

Предмет трудового права складають власне трудові відносини, тобто відносини, побудовані на угоді між працівником і роботодавцем про виконання працівником за оплату певної роботи (такі відносини є основою, «ядром» предмета трудового права), і відносини, тісно пов'язані з трудовими, а саме: відносини щодо зайнятості та працевлаштування; відносини соціального партнерства; організаційно-управлінські відносини; відносини щодо професійної підготовки на виробництві; відносини щодо нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю; відносини щодо вирішення трудових спорів².

У зв'язку з цим варто наголосити, що санкції трудового права забезпечують належний характер функціонування передусім власне трудових відносин, тобто відносин, що складають основу предмета трудового права, і, як зазначалося, мають приватноправовий характер.

Наступною ознакою санкцій трудового права є самостійні підстави їх застосування, а саме – трудові правопорушення. Вирізняють такі їх різновиди: матеріальні правопорушення та дисциплінарні проступки.

Санкції трудового права характеризуються особливостями суб'єктів їх застосування. Ними можуть бути: суд, власник або уповноважений ним орган, вищестоящий орган. Чинне законодавство не дає працівникові права безпосередньо застосовувати санкції трудового права; натомість він може

¹ Білявська О. Санкції в трудовому праві та їх особливості / О. Білявська // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 12. – С. 62–63.

² Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посібник / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – С. 8.

вимагати застосування санкцій до роботодавця судом, комісією по трудових спорах.

У літературі вказується на множинність джерел права, в яких передбачено санкції трудового права. Вони встановлені різними законодавчими і підзаконними актами. Але жоден із них не містить вичерпного переліку санкцій трудового права (на відміну, наприклад, від кримінального права)¹. Санкції трудового права закріплені:

1) у КЗпП України: догана, звільнення (ст. 147 КЗпП України); відшкодування працівником шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків (ст. 130 КЗпП України); виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпП України);

2) в силу ч. 2 ст. 147 КЗпП України, відповідно до якої законодавством, статутами і положеннями про дисципліну² можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення, дисциплінарні санкції закріплені і в інших нормативно-правових актах, наприклад:

а) у Законі України «Про судоустрій і статус суддів»³ (відповідно до ст. 88 цього Закону, до суддів може застосовуватися дисциплінарне стягнення у виді догани);

б) у Законі України «Про державну службу»⁴ (відповідно до ст. 14 цього Закону, до державних службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну службову відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду). Цей закон (від 16.12.1993 № 3723-XII) чинний до набрання чинності новим Законом України «Про

¹ Білявська О. Санкції в трудовому праві та їх особливості / О. Білявська // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 12. – С. 63.

² На нашу думку, дана норма і заснована на ній практика закріплення у підзаконних нормативно-правових актах (наприклад, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55; Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. № 1540) дисциплінарних стягнень, не передбачених КЗпП або іншими Законами України, не відповідає положенням Конституції України, відповідно до п. 22 ч. 1 ст. 92 якої виключно законами України визначаються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

³ Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI // ВВР України. – 2010. – № 41–42, № 43, № 44–45. – Ст. 529.

⁴ Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

державну службу»¹ від 17.11.2011 № 4050-VI², яке наразі має відбутися 01 січня 2015 року³;

в) у Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ⁴ (відповідно до ст. 12 Статуту, на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: усне зауваження; зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну посадову відповідність; звільнення з посади; пониження у спеціальному званні на один ступінь; звільнення з органів внутрішніх справ).

До останнього часу санкції спеціальної дисциплінарної відповідальності передбачалися також у таких документах:

а) Дисциплінарний статут митної служби України⁵ (відповідно до ст. 23 Статуту, за вчинення дисциплінарних правопорушень до посадових осіб митної служби можуть бути застосовані такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання; 4) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 5) попередження про неповну службову відповідність; 6) звільнення з митного органу);

б) Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України⁶ (відповідно до ст. 13 Статуту, на осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження в посаді; 6) пониження у спеціально-

¹ Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 4. – Ст. 115.

² Детальніше про передбачені новим Законом України «Про державну службу» дисциплінарні санкції див. розділ 3.2 цієї роботи.

³ Набрання чинності Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI вже двічі відкладалося через те, що для його повноцінної реалізації необхідне прийняття нової редакції Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також і через те, що набрання ним чинності передбачає перегляд витрат на державну службу і відповідне врахування цього у проекті Державного бюджету на прийдешній рік. Тому в сучасних умовах є підстави очікувати чергового відтермінування набрання чинності Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI.

⁴ Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

⁵ Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

⁶ Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 04.09.2008 № 373-VI // ВВР України. – 2009. – № 9. – Ст. 114.

му званні на один ступінь; 7) звільнення зі служби).

Однак вказані акти було скасовано, оскільки в межах адміністративної реформи відбулося узагальнення правового статусу осіб, уповноважених на виконання функцій держави. Наразі працівники органів доходів і зборів – правонаступників митних органів – є посадовими особами і державними службовцями (ч. 1 ст. 569 Митного кодексу України¹), а відтак підлягають спеціальній дисциплінарній відповідальності, передбаченій для державних службовців. До особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України належать військовослужбовці, державні службовці та інші працівники (ч. 1 ст. 11 Закону України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України»²), а відтак є суб'єктами дисциплінарної відповідальності військовослужбовців, спеціальної дисциплінарної відповідальності державних службовців або загальної дисциплінарної відповідальності відповідно.

Незважаючи на це, ми приділимо увагу аналізу санкцій, які передбачалися цими актами, що втратили чинність, оскільки вони є доволі показовими та цікавими зразками досвіду конструювання систем санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Сутнісною ознакою санкцій норм трудового права, на наш погляд, є їх приватноправовий характер, який зумовлений сукупністю зазначених вище рис (особливості реалізації принципу невідворотності відповідальності; спрямованість матеріальних санкцій на користь особи, права якої порушено; можливість реалізації деяких санкцій трудового права поза межами державного чи іншого примусу; спрямованість санкцій трудового права на охорону таких правовідносин, які мають приватноправовий характер; можливість певного договірного регулювання).

Таким чином, санкції трудового права – це передбачені охоронними нормами трудового права заходи трудово-правової відповідальності, які виражають вид і міру об'єктивно негативних для правопорушника наслідків, що застосовуються за ініціативою учасників власне трудових відносин всупереч або ігноруючи волю суб'єкта відповідальності, як наслідок порушення норм трудового права, та передбачають певні позбавлення майнового, особистого, організаційного характеру і забезпечуються потенційним або реальним державним примусом.

¹ Митний кодекс України від 13.03.2012 № 4495-VI // ВВР України. – 2012. – № 44–45, № 46–47, № 48. – Ст. 552.

² Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 23.02.2006 № 3475-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – ст.258.

1.2. Співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу

Забезпеченість правовим (державним) примусом є загальновизначальною ознакою права.

Юридичне вчення про примус та чинне законодавство дають вагомі підстави вважати систему примусу неоднорідною, такою, що опосередковується низкою видів заходів примусу. Тому важливим для дослідження санкцій трудового права є з'ясування питання про їх місце в системі заходів правового примусу у трудовому праві та співвідношення і розмежування з іншими заходами примусу. Тим більше що наукове опрацювання диференціації заходів примусу у трудовому праві розпочалося лише на початку 80-х років ХХ століття¹.

Спершу необхідно визначитися із термінологічними питаннями. У літературі поширено два терміни: «державний примус» та «правовий примус». Тому постає закономірне питання про їх співвідношення.

Примус можна розглядати як правомірну або неправомірну дію. В контексті дослідження санкцій трудового права примус доцільно розглядати саме як правомірну активність, активність, яка має правову підставу; в такому розумінні примус розглядатиметься і надалі.

Критерії розмежування державного і правового примусу є не досить чіткими. Таким критерієм може бути, наприклад, визнаний суб'єкт застосування примусу: держава (державний примус) або приватні суб'єкти (правовий примус). Однак при цьому слід пам'ятати, що державний примус заснований на праві², а тому також є правовим, а приватноправовий примус має підставою норми права, якими держава уповноважує недержавного суб'єкта на застосування примусу, а тому також є державним.

Таким чином, з огляду на нерозривний зв'язок держави і права, категорії «державний примус» та «правовий примус» так взаємопов'язані, що чітко розмежувати їх не можна.

Слід погодитися із думкою про те, що поняття державного примусу відображає прояв активної ролі держави у житті суспільства, а поняття

¹ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 95–96; Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР / Ю. С. Адушкин ; под ред. В. М. Манохина. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1986. – С. 24.

² Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х томах. Т. I. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 130.

правового примусу підкреслює активну роль права¹; а право на сьогоднішньому етапі державно-правового розвитку відіграє провідну роль у діяльності держави та її органів². Тому, на нашу думку, принаймні в межах цього дослідження, доречніше буде вживати термін «правовий примус» (звичайно, у посиланнях на інші дослідження, зберігатиметься оригінальна термінологія. – *Т.Л.*).

Загальнотеоретичне визначення примусу є доволі усталеним. Так, О.М. Шевчук формулює таке визначення: «Державний примус може бути визначений як метод впливу держави на свідомість і поведінку осіб, на особу або майно суб'єктів правових відносин, з метою попередження правопорушень, покарання та виправлення правопорушників, поновлення порушених прав, який застосовується державними органами у межах їхньої компетенції незалежно від волі та бажання юридично зобов'язаних суб'єктів»³. У цілому це визначення, якщо його доповнити такими ознаками, як правовий характер примусу та можливість його застосування не лише державою, дає загальне уявлення про правовий примус.

Під примусом у трудовому праві розуміють формуючий вплив на правосвідомість суб'єкта за допомогою зовнішніх збудників, що виявляються у передбачуваному чи реальному обмеженні (погіршенні) соціального (правового) стану особи⁴; заснований на нормі трудового права правовий вплив на суб'єктів трудових правовідносин, що обмежує їх правове становище шляхом позбавлення окремих прав чи покладенням на них додаткових обов'язків з метою охорони правопорядку у сфері трудових правовідносин⁵.

Далі потребує більш детального розгляду питання про диференціацію заходів примусу. Воно найбільш розвинуто в загальній теорії права, а також у науці адміністративного права.

Диференціація заходів примусу у вітчизняній загальній теорії права розпочалася із поділу заходів примусу на заходи юридичної відповіда-

¹ Козулин А. И. Правовое принуждение (правовые начала государственного принуждения в советском обществе) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. И. Козулин. – Свердловск, 1986. – С. 9.

² Алехин А. П. Административное право Российской Федерации : учебник / А. П. Алехин, А. А. Кармолицкий, Ю. М. Козлов ; под ред. А. П. Алехина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Зерцало-М, 2003. – С. 30.

³ Шевчук О. М. Засоби державного примусу у правовій системі України : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. М. Шевчук. – Х., 2003. – С. 6.

⁴ Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2005. – С. 239.

⁵ Ваганова І. М. Поняття примусу у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Вісник Харківського нац. ун-ту внутр. справ. – 2009. – № 3 (46). – С. 237.

льності та заходи захисту (С.М. Кожевников¹, С.С. Алексеев²). Такий підхід можна зустріти і в сучасних джерелах з теорії права³.

А.С. Шабуров пише про наявність серед заходів примусу заходів юридичної відповідальності, заходів захисту, заходів припинення, а також «специфічних заходів примусу», до яких учений відносить, зокрема, примусові заходи виховного та медичного характеру і реквізицію майна⁴.

В.М. Баранов вважає, що до державного примусу слід відносити заходи відповідальності, заходи захисту, заходи припинення і профілактичні заходи⁵.

Схожу позицію займає В.К. Бабаєв, виділяючи такі заходи примусу: а) заходи попередження; б) заходи припинення; в) заходи правовідновлення (захисту); г) заходи юридичної відповідальності⁶.

С.І. Вершиніна виділяє три види примусу: превентивний, запобіжний і каральний, яким відповідають такі заходи примусу: превентивні заходи, запобіжні заходи, каральні заходи. Превентивний примус, на її думку, спрямований на попередження можливих порушень правопорядку, але з конкретним правопорушенням не пов'язаний; запобіжний примус має на меті усунення та припинення правопорушень і безпосередньо пов'язаний із правопорушенням; каральний примус є реакцією на правопорушення та є його наслідком, маючи на меті покарання правопорушника⁷.

Найбільш розробленою диференціація заходів примусу є в науці адміністративного права. У 40-х та першій половині 50-х рр. ХХ ст. панівною була двоскладова класифікація, коли всі заходи адміністративного примусу поділялися на адміністративні стягнення та адміністрати-

¹ Кожевников С. Н. Меры защиты в советском праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / С. Н. Кожевников. – Свердловск, 1968. – С. 4, 5, 9.

² Алексеев С. С. Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права : курс лекций в 2-х томах. Т. 1. / С. С. Алексеев – Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. – С. 378–380; Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х томах. Т. I. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 235.

³ Чирков А. П. Ответственность в системе права : учебное пособие / А. П. Чирков. – Калининград, 1996. – С. 25–32.

⁴ Теория государства и права : учебник ; под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. – М. : ИНФРА•М–НОРМА, 1997. – С. 432–433.

⁵ Баранов В. М. Теория юридической ответственности : лекция / В. М. Баранов. – Н. Новгород : Нижегород. юрид. ин-т МВД РФ, 1998. – С. 7–8.

⁶ Теория государства и права : учебник / под ред. В. К. Бабаева. – М. : Юрист, 2003. 2003. – С. 209–210.

⁷ Вершинина С. И. О теории принуждения в правовой науке / С. И. Вершинина // Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. – 2009. – Спец. вып. «Правоведение». – № 2 (5). – С. 28.

вно-запобіжні заходи¹. Тут необхідно підкреслити, що найпершою категорією, яку було чітко виділено з усіх заходів примусу, були саме заходи відповідальності – санкції у контексті нашого дослідження. Згодом М.І. Єропкін за ознакою мети запропонував виділяти три види примусових заходів: адміністративно-запобіжні заходи, заходи адміністративного припинення і адміністративні стягнення². Таку позицію відображено і в багатьох сучасних працях з адміністративного права³.

Низка авторів⁴ виділяє також заходи адміністративно-процесуального забезпечення (примусу), метою яких є забезпечення доказування та іншої процесуальної діяльності у справах про правопорушення.

Д.М. Бахрах серед заходів примусу називає відновлювальні заходи⁵ ди⁵.

Л.М. Розін виокремлює п'ять видів адміністративного примусу: 1) адміністративні стягнення, які застосовуються з метою покарання правопорушника; 2) заходи адміністративного припинення, які використовуються для припинення правопорушень, що вчиняються; 3) заходи процесуального примусу, які дозволяють встановити факт правопорушення, особу порушника, скласти необхідні процесуальні документи;

¹ Фіночко Ф. Д. Еволюція поглядів щодо класифікації адміністративного примусу / Ф. Д. Фіночко // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку : короткі тези доповідей та наукових повідомлень респ. наук.-практ. конф. (9–11 листопада 1995 р.). – Х., 1995. – С. 138–139.

² Еропкин М. И. О классификации мер административного принуждения / М. И. Еропкин // Вопросы административного права на современном этапе / под ред. Ю. М. Козлова. – М. : Госюриздат, 1963. – С. 60–68.

³ Алехин А. П. Административное право Российской Федерации : учебник / А. П. Алехин, А. А. Кармолицкий, Ю. М. Козлов ; под ред. А. П. Алехина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Зерцало-М, 2003. – С. 234; Смоленский М. Б. Административное право / М. Б. Смоленский. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2005. – С. 153–154; Адміністративне право України : підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гарашук, О. В. Дьяченко та ін. ; за ред. Ю. П. Битяка. – К. : Юрінком Інтер, 2007. – С. 164.

⁴ Арбузкин А. М. К вопросу о классификации мер административного воздействия, применяемых органами внутренних дел (милицией) в сфере охраны общественного порядка / А. М. Арбузкин // Совершенствование административно-правовой деятельности органов внутренних дел : сб. науч. тр. – М., 1988. – С. 11–23; Бахрах Д. Н. Административно-процесуальное принуждение / Д. Н. Бахрах // Известия вузов. Правоведение. – 1989. – № 4. – С. 59–64; Веремеенко И. И. Административно-правовые санкции / И. И. Веремеенко. – М. : Юрид. лит., 1975. – С. 71; Коренев А. П. Административное право России : учебник : в 3-х ч. Часть I / А. П. Коренев. – М. : МЮИ МВД России; Изд-во «Щит-М», 1999. – С. 198; Воронцов В. Г. Административное право : учебник / В. Г. Воронцов. – М. : Юнити-Дана; Закон и право, 2003. – С. 79–80.

⁵ Бахрах Д. Н. Административное право : учебник для вузов / Д. Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1996. – С. 258.

4) відновлювальні заходи, призначені для поновлення порушеного правопорядку, прав громадян; 5) адміністративно-примусові заходи, що застосовуються з метою попередження правопорушень¹.

В.М. Манохін за ознакою підстави застосування поділяє заходи правового примусу на такі: 1) попереджувальні заходи, застосування яких не пов'язане із правопорушенням; 2) правові санкції – заходи, які застосовуються у зв'язку із правопорушенням.

Крім того, за ознакою мети застосування заходу примусу зазначений автор поділяє попереджувальні заходи на такі: 1) контрольно-профілактичні (мета – виявлення правопорушень); 2) особливі (мета – забезпечити особливу, виключну державну чи суспільну необхідність); а правові санкції на такі: 1) заходи припинення (мета – припинити правопорушення); 2) заходи процесуального забезпечення (мета – забезпечення доказування та нормальних умов для притягнення до відповідальності); 3) відновлювальні заходи (мета – поновити стан, що існував до правопорушення, в тому числі відновити порушені права); 4) заходи покарання або стягнення (мета – покарати правопорушника, виконувати разом з іншими санкціями завдання превенції). При цьому заходи припинення та процесуального забезпечення В.М. Манохін об'єднує в категорію «попередніх санкцій», а відновлювальні заходи та заходи покарання називає заходами відповідальності².

Схожу класифікацію наводить Т.О. Коломоєць, яка пропонує класифікувати заходи примусу в публічному праві у кілька етапів. На першому етапі, залежно від фактичних підстав застосування, виділяються заходи, пов'язані із протиправними діяннями, і заходи, застосування яких не пов'язане із такими діяннями. На другому етапі за критерієм безпосередньої мети застосування заходи, пов'язані із протиправними діяннями, розподіляються на заходи відповідальності та заходи припинення, а примусові заходи, не пов'язані з протиправними діяннями, – на такі, що пов'язані із надзвичайними ситуаціями, та власне попереджувальні заходи. На третьому етапі заходи припинення, залежно від характеру дії, поділяються на власне заходи припинення та заходи адміністративно-процесуального примусу³.

¹ Розин Л. М. Проблемы классификации мер административного принуждения / Л. М. Розин // Управление и право. – 1982. – Вып. 7. – С. 182–189.

² Административная ответственность в СССР / В. М. Манохин, В. И. Новоселов, Д. Н. Бахрах и др. ; под общ. ред. В. М. Манохина и Ю. С. Адушкина. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1988. – С. 17–18.

³ Коломоєць Т. О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації : автореф. дис... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Т. О. Коломоєць. – Х., 2005. – С. 17–18.

У цивільному праві заходи примусу поділяють на дві великі групи: заходи захисту і заходи відповідальності. Такий підхід набув розвитку у радянській науці цивільного права¹ та отримав продовження у пострадянській період². Хоча, звичайно, є і послідовні противники такого поділу³.

У трудовому праві проблема неоднорідності правового примусу вперше отримала належну увагу у праці П.Р. Стависського «Проблеми матеріальної відповідальності у радянському трудовому праві»⁴, в якій учений підкреслює необхідність розмежування заходів захисту і заходів відповідальності та формулює ознаки такого розмежування. Такий поділ у цілому підтримує Л.А. Сыроватська⁵, хоча і піддає у своїй роботі запропоновані П.Р. Стависським ознаки розмежування критичному аналізу. Ідею розмежування заходів захисту і заходів відповідальності поділяє і Н.М. Хуторян⁶.

В.І. Щербина виділяє такі заходи примусу: 1) примусові заходи, що пов'язані з юридичною відповідальністю, серед яких виокремлює захо-

¹ Басин Ю. Г. Защита субъективных прав / Ю. Г. Басин, А. Г. Диденко // Юридические науки : сборник КазГУ. – Вып. 1. – Алма-Ата : Изд-во КазГУ, 1971. – С. 3–4; Грибанов В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В. П. Грибанов. – М. : Изд-во МГУ, 1972. – С. 163; Красавчиков О. А. Ответственность, меры защиты и санкции в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков // Сборник ученых трудов. – Вып. 27. – Свердловск : СЮИ, 1973. – С. 11–12; Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Г. Я. Стоякин. – Свердловск, 1973. – С. 7; Шевченко Я. Н. Средства защиты в гражданском праве / Я. Н. Шевченко // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С. 55–62; Илларионова Т. И. Механизм действия гражданско-правовых охранительных мер : учебное пособие / Т. И. Илларионова ; отв. ред. : М. Я. Кириллова. – Свердловск : Изд-во Урал. ун-та, 1980. – С. 38–60, 74–76.

² Карпов М. С. Гражданско-правовые меры оперативного воздействия / М. С. Карпов. – М. : Статут, 2004. – С. 33–34; Кархалев Д. Н. Гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности : учебное пособие / Д. Н. Кархалев. – Уфа : РИО БашГУ, 2004. – 148 с.; Гражданское право Украины : учебник : в 2-х ч. Часть 1. / А. А. Пушкин, В. М. Самойленко, Р. Б. Шишка и др.; под ред. А. А. Пушкина, В. М. Самойленко. – Х. : У-нт внутр. дел; Основа, 1996. – С. 413–414; Косінов С. Співвідношення заходів захисту і мір відповідальності у цивільному праві України / С. Косінов // Право України. – 1998. – № 12. – С. 95–96; Цивільне право України : Академічний курс : підручник : у 2-х т. / за заг. ред. Я. М. Шевченко. – Вид. 2-ге, доп. і перероб. – К. : Ін Юре, 2006. – Т. 1. Загальна частина. – С. 95.

³ Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1981. – С. 90–96.

⁴ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – 183 с.

⁵ Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 15–24.

⁶ Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К., 2002. – С. 98.

ди дисциплінарної відповідальності працівників, матеріальної відповідальності працівників та матеріальної відповідальності роботодавців; 2) примусові заходи, що не пов'язані з юридичною відповідальністю, а саме: заходи захисту і запобіжні заходи¹. Примус у трудовому праві – підсумовує автор – це загальне родове поняття, що опосередковується (конкретизується) у зазначених різновидах².

У науковій літературі³ називають, зокрема, такі заходи захисту: 1) визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю; 2) поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників; 3) визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству; 4) допуск до роботи незаконно відсторонених від неї працівників; 5) стягнення на користь працівника несплачених йому підприємством сум заробітної плати та інших належних сум без обмеження будь-яким строком; 6) відшкодування працівникам шкоди, заподіяної їм під час виконання обов'язку щодо вжиття заходів до запобігання шкоді, яка загрожувала майну підприємства, установи, організації; 7) страйк; 8) відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі чи організації, де вони працюють, для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення витраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки; 9) стягнення з працівника коштів, виплачених йому у зв'язку з пе-

¹ Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2005. – С. 149.

² Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2005. – С. 239.

³ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 98–100; Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2005. – С. 185–206; Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників [Електронний ресурс] / І. М. Ваганова // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 97–98. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>; Шайхутдинова Н. П. Санкции в трудовом праве как меры ответственности и меры защиты нарушенных прав / Н. П. Шайхутдинова // Вестник Удмуртского ун-та. – 2010. – Вып 2-2. Серия Экономика и право. – С. 74–75.

реїздом на роботу в іншу місцевість, якщо він: не з'явився на роботу або відмовився стати до роботи без поважної причини; до закінчення строку роботи, передбаченого законодавством або обумовленого при переведенні, направленні або прийнятті на роботу, а за відсутністю визначеного строку – до закінчення одного року роботи звільнився за власним бажанням без поважної причини або був звільнений відповідно до законодавства; 10) зворотне стягнення з працівників сум заробітної плати та інших виплат, незаконно стягнутих з підприємств, установ, організацій судовим рішенням, тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах; 11) локаут; 12) припинення трудових відносин; 13) відшкодування коштів на навчання та ін.

Проведемо спочатку аналіз ознак розмежування заходів відповідальності та заходів захисту.

В якості першої відмінності виступає підстава притягнення до юридичної відповідальності, якою є вчинення правопорушення (включаючи вину, протиправність, причинний зв'язок, а в майнових правопорушеннях ще й шкоду); для застосування заходів захисту наявність повного складу правопорушення не є обов'язковою. Достатньо наявності трьох, двох або навіть однієї з них (шкоди)¹. Цю саму розмежувальну ознаку заходів захисту і заходів відповідальності наводять й інші дослідники². Я.М. Шевченко вказує, що заходи захисту можуть застосовуватися незалежно від вини і складу правопорушення³.

Л.А. Сироватська з приводу цієї ознаки висловлює обґрунтовану занепокоєність, особливо в частині вини особи⁴. В. Єм справедливо зазначає, що фактор вини не завжди можна покласти в основу розмежування заходів захисту і заходів відповідальності, ілюструючи свою тезу

¹ Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 98.

² Ардашкин В. Д. О принуждении по Советскому праву / В. Д. Ардашкин // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 37–38; Яковлев В. Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений / В. Ф. Яковлев. – Свердловск, 1972. – С. 122; Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Г. Я. Стоякин. – Свердловск, 1973. – С. 94; Варул П. А. Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности / П. А. Варул. – Таллинн : Ээсти раамат, 1986. – С. 34; Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2005. – С. 193.

³ Шевченко Я. Н. Средства защиты в гражданском праве / Я. Н. Шевченко // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С. 59.

⁴ Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 16.

нормами тогочасного цивільного права¹. Ознаку вини при розмежуванні заходів захисту і заходів відповідальності, – продовжує автор, – слід приймати як загальне правило, яке допускає винятки². Н.П. Шайхутдінова³ з приводу цієї ознаки звертає увагу і на можливість існування відповідальності без вини у трудовому праві (хоча і зазначає, що це є нехарактерним для цієї галузі винятком), ілюструючи це посиланням на ст. 236 Трудового кодексу Російської Федерації⁴ (вітчизняний аналог – ст. 34 Закону України «Про оплату праці»⁵), в якій йдеться про обов'язок роботодавця виплатити невчасно виплачену заробітну плату із врахуванням компенсації.

Друга ознака – функціональне навантаження заходів відповідальності і заходів захисту. П.Р. Стависський зазначає, що якщо основна функція юридичної відповідальності – покарання, кара чи відшкодування завданої шкоди, то основна функція заходів захисту – відновлення первісного положення суб'єкта⁶. Д.Г. Хецуриані вказує, що цивільно-правові заходи захисту не мають на меті покарання правопорушника, вони спрямовані перш за все на припинення дій, що порушують право, на відновлення порушених суб'єктивних прав або правопорядку. А тому заходи захисту, головним чином, виконують відновлювальну і припиняючу функції. При цьому головною, провідною функцією заходів захисту, на відміну від заходів відповідальності, є відновлювальна функція⁷.

Подібним чином формулюють функціональну спрямованість заходів захисту й інші автори: «захист суб'єктивного права або правопорядку шляхом поновлення благ правомочної особи або шляхом припинення дій, що порушують право» (Г.Я. Стоякін⁸); «припинення конкретних порушень, відновлення (компенсація) порушених інтересів або забезпе-

¹ Ем В. Категория обязанности в советском гражданском праве (вопросы теории) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / В. Ем. – М., 1981. – С. 137–139.

² Там само. – С. 137.

³ Шайхутдинова Н. П. Санкции в трудовом праве как меры ответственности и меры защиты нарушенных прав / Н. П. Шайхутдинова // Вестник Удмуртского ун-та. – 2010. – Вып 2-2. Серия Экономика и право. – С. 73.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

⁵ Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

⁶ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 96.

⁷ Хецуриани Д. Г. Функции советского гражданского права (Теоретические проблемы, понятия и системы) / Д. Г. Хецуриани. – Тбилиси : Мецниереба, 1990. – С. 96.

⁸ Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Г. Я. Стоякин. – Свердловск, 1973. – С. 94.

чення їх задоволення в інших формах» (Т.І. Ілларионова¹); «відновлення правового стану особи в обсязі, що існував до порушення» (Д.М. Кархальов²); «поновлення попереднього стану суб'єктів права, а в деяких випадках – одночасно і припинення протиправних діянь та порушення суб'єктивних прав» (В.І. Щербина³).

Л.А. Сироватська дещо інакше ставить питання: «Але хіба відшкодування шкоди за матеріальної відповідальності не направлене на відновлення попереднього стану суб'єкта?»⁴. Тут слід погодитися із Т.І. Ілларионою, яка зазначає, що компенсаційна функція означених заходів не принижує їх карального значення⁵. Дійсно, санкції матеріальної відповідальності у трудовому праві спрямовані на відновлення первісного стану суб'єкта. Але при цьому слід враховувати, що таке відновлення відбувається за рахунок майна правопорушника, тобто його майнові права та інтереси уражаються цією санкцією. Цим вони і відрізняються від заходів захисту (наприклад, від стягнення на користь працівника несплачених сум заробітної плати), застосування яких саме по собі не уражає законних інтересів особи, до якої вони застосовуються. Крім того, варто звернути увагу на матеріальну відповідальність працівника, яка здебільшого має обмежений характер. Обмежена матеріальна відповідальність працівника не завжди здатна відновити первісне матеріальне положення суб'єкта (роботодавця). Ця обставина надає матеріальній санкції ще більшого карального забарвлення.

У зв'язку з цим функціональну ознаку, запропоновану П.Р. Стависським, на нашу думку, слід дещо переформулювати: «Якщо заходи відповідальності спрямовані на покарання, а в багатьох випадках – додатково і на повне чи часткове відновлення первісного стану суб'єкта, то заходи захисту спрямовані передусім на відновлення первісного стану суб'єкта і не мають на меті покарати особу, до якої вони застосовуються, покласти на неї додаткові обтяження чи позбавлення».

Крім того, функціональну ознаку розмежування заходів захисту і відповідальності для повного її усвідомлення слід розглядати у систем-

¹ Ілларионова Т. И. Система гражданско-правовых охранительных мер / Т. И. Илларионова. – Томск : Изд-во Том. ун-та, 1982. – С. 56.

² Кархалев Д. Н. Гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности : учебное пособие / Д. Н. Кархалев. – Уфа : РИО БашГУ, 2004. – С. 61.

³ Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2005. – С. 190.

⁴ Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 15.

⁵ Илларионова Т. И. Система гражданско-правовых охранительных мер : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.03 / Т. И. Илларионова. – Свердловск, 1985. – С. 358.

ному зв'язку з третьою ознакою, яку П.Р. Стависський формулює так: «Заходи відповідальності тягнуть за собою покладення на правопорушника додаткових обтяжень, крім виконання порушеного обов'язку. Заходи захисту не передбачають ніяких додаткових обтяжень, ніяких змін існуючого обов'язку, ніякої кари»¹.

Схожу точку зору висловлює Р.О. Халфіна: «Юридична відповідальність включає в себе тільки такі наслідки правопорушення, які виражаються у виникненні нових обов'язків або видозмінених обов'язків, що виникають з існуючих правовідносин. Ці зміни, як і нові обов'язки, повинні бути пов'язані з певними негативними наслідками для правопорушника»². Інші заходи примусу, приймаючи точку зору С.С. Алексєєва, вчена відносить до заходів захисту.

Розглядаючи цей критерій, В. Єм зазначає, що застосування будь-якого заходу захисту тією чи іншою мірою завдає «правові втрати» правопорушнику (хоча види і ступінь таких «втрат» відрізняються від таких при застосуванні заходів відповідальності), вражає ті чи інші права та законні інтереси правопорушника³. Справедливим це твердження є і для трудового права. Так, наприклад, примусове поновлення працівника на роботі вражає сферу оперативно-господарської автономії роботодавця; при примусовій виплаті працівникові невиплаченої заробітної плати враження спрямоване на речові права роботодавця. Далі В. Єм формулює принципову різницю «правових втрат» при застосуванні заходів захисту і заходів відповідальності: «...будь-яке обтяження майнового характеру, що покладається на правопорушника в результаті застосування заходів захисту, за обсягом еквівалентне тим затратам або втратам, які б він поніс за належного виконання покладеного на нього обов'язку, або еквівалентно обсягу безпідставно набутого чи збереженого ним майна... Заходи відповідальності в усіх випадках означають для правопорушника безеквівалентні майнові обтяження. Саме тому безеквівалентність майнових втрат – це той лакмусовий папірець, який дозволяє виокремити заходи відповідальності з усієї сукупності цивільно-правових примусових заходів»⁴.

На еквівалентність чи безеквівалентність обтяження, як на ознаку

¹ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 98.

² Халфина Р. О. Обще учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – С. 310–311, 320.

³ Ем В. Категория обязанности в советском гражданском праве (вопросы теории) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / В. Ем. – М., 1981. – С. 139–140.

⁴ Ем В. Категория обязанности в советском гражданском праве (вопросы теории) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / В. Ем. – М., 1981. – С. 143.

розмежування заходів захисту і заходів відповідальності, вказує і Д.М. Кархальов¹.

Крім того, у зв'язку із ознакою, що розглядається, виникає і питання про наявність обтяження при застосуванні дисциплінарних санкцій². Так, С.С. Алексєєв зазначає, що у випадку накладення дисциплінарного стягнення у правопорушника виникає новий обтяжуючий юридичний обов'язок, який полягає у зазнанні певних позбавлень, хоча б такі позбавлення і мали виключно особистісний характер і були пов'язані з престижем особи, її іменем та честю³. Цю думку поділяє й Н.П. Шайхутдінова, яка зазначає, що додаткове обтяження для правопорушника можна вбачати в його реакції на дисциплінарне стягнення, яка являє собою особистісні переживання з приводу притягнення до дисциплінарної відповідальності⁴. Іншу позицію займає О.В. Абрамова, яка вважає, що при застосуванні дисциплінарних стягнень ніяких додаткових обтяжень не виникає⁵.

На наш погляд, необхідно погодитися із першою позицією про притаманність додаткового обтяження дисциплінарним санкціям. Обтяження при застосуванні заходів юридичної відповідальності може полягати в обмеженнях (позбавленнях особистого і майнового характеру)⁶, виникненні нових обов'язків або у зміні існуючих⁷, позбавленні права⁸. Підсумовуючи, необхідно вказати, що таке обтяження може виявлятися у будь-якій несприятливій зміні правового статусу. Якщо розглянути систему дисциплінарних стягнень, то можна виявити у них такі різно-

¹ Кархалев Д. Н. Гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности : учебное пособие / Д. Н. Кархалев. – Уфа : РИО БашГУ, 2004. – С. 125.

² Илларионова Т. И. Механизм действия гражданско-правовых охранительных мер : учебное пособие / Т. И. Илларионова ; отв. ред. : М. Я. Кириллова. – Свердловск : Изд-во Урал. ун-та, 1980. – С. 73.

³ Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х томах. Т. I. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 277.

⁴ Илларионова Т. И. Механизм действия гражданско-правовых охранительных мер : учебное пособие / Т. И. Илларионова ; отв. ред. : М. Я. Кириллова. – Свердловск : Изд-во Урал. ун-та, 1980. – С. 73.

⁵ Абрамова О. В. К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве / О. В. Абрамова // Журнал российского права. – 2009. – № 5. – С. 18.

⁶ Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Госюриздат, 1961. – С. 314–318; Самощенко И. С. Сущность юридической ответственности в советском обществе / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Знание, 1974. – С. 6.

⁷ Халфина Р. О. Обще учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., лит., 1974. – С. 320.

⁸ Иоффе О. С. Избранные труды по гражданскому праву. Из истории цивилистической мысли. Гражданское правоотношение. Критика теории «хозяйственного права» / О. С. Иоффе. – М. : Статут, 2000. – С. 502–504.

види обтяжень: звільнення – обмеження в реалізації трудових прав, оскільки трудові правовідносини припиняються; пониження у спеціальному званні, в класному чині – несприятлива зміна правового статусу, позбавлення благ як особистого (звання, класного чину), так і майнового (зниження заробітної плати порівняно із попередньою) характеру. При застосуванні таких стягнень як зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну службову відповідність обтяження полягає не тільки в особистісних переживаннях правопорушника, але й у виникненні у нього стану дисциплінарної покараності, який може бути враховано при наступному накладенні дисциплінарного стягнення, при вирішенні питань про заохочення, просування по службі тощо.

Четверта ознака, запропонована П.Р. Стависським, полягає в тому, що «заходи відповідальності направлені перш за все проти порушника, заходи ж захисту – на відновлення прав уповноваженої особи, охорони її інтересів»¹. Л.А. Сироватська не визнає цю ознаку в якості підстави для розмежування, аргументуючи це тим, що майнові правовідновлювальні санкції спрямовані і проти порушника, але з метою і в інтересах прав уповноваженої особи². На нашу думку, цю ознаку слід тлумачити так, що заходи відповідальності спрямовані передусім і безпосередньо на правопорушника, виконуючи каральні та превентивні функції; а заходи захисту спрямовані безпосередньо на відновлення прав уповноваженої особи, і лише внаслідок цього можуть становити об'єктивно негативні наслідки для порушника, хоча і не мають такі наслідки за свою головну мету.

Всі чотири названі ознаки розмежування заходів захисту і заходів відповідальності, наведені П.Р. Стависським, знаходять підтримку у працях і сучасних авторів³.

Крім них, в юридичній літературі наводять й інші критерії розмежування заходів захисту і відповідальності.

Однією із таких ознак є осуд правопорушення та правопорушника. На публічний осуд, як характерну ознаку юридичної відповідальності,

¹ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 96.

² Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 15.

³ Полетаев Ю. Н. Удержания из заработной платы как мера защиты имущественных прав сторон трудового договора [Электронный ресурс] / Ю. Н. Полетаев // Кадровые решения. – 2004. – № 8. – Режим доступа: http://www.profiz.ru/kr/8_2004/1171; Шайхутдинова Н. П. Санкции в трудовом праве как меры ответственности и меры защиты нарушенных прав / Н. П. Шайхутдинова // Вестник Удмуртского ун-та. – 2010. – Вып 2-2. Серия Экономика и право. – С. 72–73.

вказують багато авторів¹. Хоча, як правильно зауважує Р.О. Халфіна, ця ознака не є іманентною: в окремих випадках юридична відповідальність може бути не пов'язаною з осудом (наприклад, у разі відшкодування шкоди, завданої у стані крайньої необхідності)². На відсутність осуду у заходах захисту, як ознаку їх відмежування від заходів відповідальності, вказували, зокрема, С.М. Братусь³, М.С. Малеїн⁴. Такої самої думки дотримується і Д.М. Кархальов⁵, який зазначає, що для відповідальності характерний осуд діяння особи, виховний вплив на особу правопорушника, який допустив винне діяння, і що важливим моментом при притягненні до відповідальності є те, як особа ставиться до своїх діянь, і на ці антисупільні установки здійснюється виховний вплив. Для заходів захисту, – продовжує автор, – вказана особливість відповідальності не є характерною, оскільки для застосування заходів захисту не має значення те, як особа ставилася до своїх діянь, оскільки обов'язок у будь-якому разі має бути виконаний, і необґрунтованим є ставити можливість його виконання у залежність від суб'єктивних моментів.

Ще низку ознак, за якими розмежовуються заходи захисту і заходи відповідальності, наводить Д.М. Кархальов. Зокрема, він зазначає, що: 1) заходи захисту тісно пов'язані з порушеним правом, яке захищається конкретним заходом захисту, і не є взаємозамінними; 2) заходи захисту найчастіше реалізуються у негрошовій формі; 3) правове регулювання заходів захисту характеризується імперативним характером і абсолютною визначеністю таких заходів⁶. Останні три ознаки цілком стосуються і заходів захисту у трудовому праві.

Н.П. Шайхутдінова вказує, що заходи захисту можуть застосовува-

¹ Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Госюриздат, 1961. – С. 315; Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность. Очерк теории / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1976. – С. 124; Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – С. 90; Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К., 2002. – С. 98; Загальна теорія держави і права : підручник для студ. юрид. ВНЗ / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х. : Право, 2009. – С. 376.

² Халфина Р. О. Обще учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – С. 321–322.

³ Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность. Очерк теории / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1976. – С. 124.

⁴ Малеин Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. С. Малеин. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 150.

⁵ Кархалев Д. Н. Гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности : учебное пособие / Д. Н. Кархалев. – Уфа : РИО БашГУ, 2004. – С. 129.

⁶ Там само. – С. 67, 127–136.

тися як уповноваженими органами, так і суб'єктами трудових правовідносин самостійно: працівником чи роботодавцем; а заходи відповідальності можуть застосовуватися лише суб'єктом, наділеним певними властивими повноваженнями, і ніяк не можуть походити з боку працівника¹. Такий висновок є вірним, бо знаходить підтвердження у нормативному матеріалі. Проте згадана ознака, на нашу думку, має невелике значення, оскільки ознака суб'єкта застосування того чи іншого заходу примусу не є сутнісною ознакою цього заходу, а лише впливає із його сутності. Приміром, якщо право застосовувати і заходи відповідальності, і заходи захисту було б передано виключно судовим органам, або, навпаки, сторонам трудових правовідносин були б надані максимальні повноваження щодо самостійного застосування цих правових заходів, їх суть, правова природа і співвідношення не змінилися б.

Питання запобіжних заходів у трудовому праві є менш розробленим. Найчастіше особливості запобіжних заходів виявляють у їх співвідношенні із заходами трудової – передусім дисциплінарної – відповідальності. Заходи дисциплінарної відповідальності та запобіжні заходи розглядаються як складові дисциплінарного примусу².

Запобіжні заходи виконують роль окремої і загальної превенції, забезпечення нормального функціонування суспільних відносин на майбутнє³.

Ю.С. Адушкін виділяв чотири групи заходів дисциплінарного примусу: 1) заходи дисциплінарного припинення, як спрямовані на припинення протиправної поведінки; 2) відновлювальні санкції, які забезпечують охорону дисципліни шляхом усунення шкідливих наслідків порушення. До цієї групи автор відносить заходи матеріальної відповідальності; 3) заходи дисциплінарного дестимулювання, які справляють додатковий виховно-правовий вплив на порушників дисципліни (позбавлення премій, пільгових путівок тощо); 4) дисциплінарні стягнення – каральні за своєю суттю заходи, які створюють для порушника ситуацію певних правових втрат, покладаючи на нього новий юридичний обов'язок: зазнати певних позбавлень, з метою покарання за дисциплі-

¹ Шайхутдинова Н. П. Санкции в трудовом праве как меры ответственности и меры защиты нарушенных прав / Н. П. Шайхутдинова // Вестник Удмуртского ун-та. – 2010. – Вып 2-2. Серия Экономика и право. – С. 73–74.

² Колосков А. М. Дисциплинарно-правовое принуждение и дисциплинарная ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы: содержание и соотношение / А. М. Колосков // Вестник Владимирского юрид. ин-та. – 2008. – № 4(9). – С. 42.

³ Нормы советского права. Проблемы теории / М. И. Байтин, В. К. Бабаев, В. М. Баранов и др. ; под ред. М. И. Байтина и В. К. Бабаева. – Саратов : Изд-во Саратовск. ун-та, 1987. – С. 107.

нарне правопорушення та виховання¹. Не погоджуючись із віднесенням санкцій матеріальної відповідальності до дисциплінарного примусу, зазначимо, що загалом запропонована класифікація досить чітко і повно відображає систему дисциплінарного примусу у трудовому праві.

В.М. Лебедєв зазначає, що запобіжні заходи у трудовому праві, спрямовані на запобігання порушенням внутрішнього трудового розпорядку, є первинною реакцією роботодавця на факти недотримання або неналежного виконання працівниками своїх обов'язків у процесі виробництва, застосовуються з метою припинення поведінки працівників, яка відрізняється від належного виконання трудової функції у виробничому колективі, а в ряді випадків – для примушення працівників до належного виконання покладених на них обов'язків. При цьому роботодавець не повинен встановлювати в діях працівника складу правопорушення².

В.І. Щербина визначає запобіжні заходи у трудовому праві як передбачені законом примусові заходи, що застосовуються до працівників чи роботодавця з метою припинення поведінки, яка не відповідає вимогам законодавства про працю, колективному чи трудовому договору, забезпечення безпеки виробництва, роботодавця і працівників³.

І.М. Ваганова до найбільш важливих ознак, які характеризують запобіжні заходи у сфері трудових правовідносин, відносить такі: 1) закріплюються в диспозиції норми права, а не в санкції; 2) мають примусовий характер; 3) можуть застосуватися до встановлення вини й повного складу правопорушення; 4) забезпечують припинення правопорушення, що готується чи вчинюється; 5) їх застосування не тягне для суб'єктів правопорушення стану покараності; 6) мінімізують або запобігають настанню шкідливих наслідків (матеріального чи морального характеру); 7) забезпечують належне здійснення процесуальних дій з встановлення істини у справі⁴.

Отже, принципова відмінність запобіжних заходів від інших різновидів примусу полягає саме в їх цільовому призначенні – припиненні чи попередженні правопорушення (або об'єктивно протиправної поведінки) та забезпеченні провадження з притягнення до юридичної відповідальності.

¹ Адушкин Ю. С. Дисциплінарное производство в СССР / Ю. С. Адушкин ; под ред. В. М. Манохина. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. – С. 24–26.

² Лебедєв В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедєв. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 110.

³ Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Акад. митної служби України, 2005. – С. 231.

⁴ Ваганова І. М. Класифікація запобіжних заходів у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 2. – С. 118–119.

Перелік запобіжних заходів у законодавстві відсутній. Класичним прикладом запобіжних заходів у трудовому праві можна вважати відсторонення від роботи (ст. 46 КЗпП України).

В.М. Лебедев поділяє запобіжні заходи на три групи відповідно до того, як вони направлені на припинення порушень: 1) виробничі (відсторонення від роботи за невиконання або неналежне виконання розпоряджень адміністрації, переміщення працівника у випадку порушення ним вимог Типових правил внутрішнього трудового розпорядку та ін.); 2) технологічні (заборона робіт на окремих верстатах, агрегатах, ділянках; припинення виготовлення деталей, вузлів і виробів, якщо було виявлено брак у роботі окремого працівника або колективу (ділянки, бригади)); 3) екстенсивні (заходи, направлені на запобігання непродуктивному використанню робочого часу). Автор згадує, зокрема, такі запобіжні заходи: відправлення працівника на своє робоче місце (у разі його безцільного ходіння по відділу чи передчасного виходу на обід, з роботи); направлення або доставлення до медичного пункту (при агравації захворювання або підозрі на вживання спиртних напоїв); відсторонення від роботи; затримання на прохідній підприємства; вилучення спиртних напоїв¹.

В.І. Щербина вказує, що основними запобіжними заходами, які використовуються у трудовому законодавстві країн з ринковою економікою, є такі: відсторонення працівників від роботи; недопущення працівників до роботи або робочого місця під час страйку; використання спеціальних засобів спостереження за працівниками для запобігання розкраданню майна роботодавця; позбавлення премії; зупинення роботи виробництва в разі загрози життю або здоров'ю працівників². Окрім відсторонення від роботи, І.М. Ваганова виділяє такі запобіжні заходи: 1) позбавлення премії або інших заохочувальних виплат (надбавок); 2) зупинення виробництва в разі загрози життю або здоров'ю працюючих; 3) затримання на прохідній підприємства в разі вчинення розкрадання майна роботодавця; 4) недопущення працівників до роботи або робочого місця під час страйку; 5) використання спеціальних засобів спостереження за працівниками для запобігання розкраданню майна роботодавця³.

На нашу думку, до запобіжних заходів у трудовому праві слід також

¹ Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 111

² Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : Монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2005. – С. 231

³ Ваганова І. М. Класифікація запобіжних заходів у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 2. – С. 120

віднести: 1) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за додатковими підставами, передбаченими п. 1-1, 2, 3, 4 ст. 41 КЗпП України; 2) розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45 КЗпП України). Такий висновок робимо на підставі того, що: 1) обидва заходи мають примусовий характер щодо працівника, а у випадку звільнення за ст. 45 КЗпП – і щодо роботодавця; 2) в обох випадках розірвання трудового договору не є дисциплінарним стягненням (див. п. 22 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»¹); 3) застосування цих заходів не вимагає трудового правопорушення як єдиної підстави застосування; 4) ці заходи мають на меті не покарання і виховання, як санкції юридичної відповідальності, не відновлення порушених прав, як заходи захисту, а саме припинення правопорушень та їх індивідуальну превенцію.

Крім того, вважаємо, що направлення на робоче місце не можна вважати запобіжним заходом. Присутність на робочому місці є обов'язком працівника. Направлення на робоче місце є вимогою роботодавця про належне виконання працівником своїх обов'язків за трудовим договором. Така вимога не має примусового характеру, оскільки вона може виражатися лише у формі нагадування, вказівки, розпорядження, але не у формі фізичного чи психічного примусу. Те саме можна сказати і про направлення до медичного пункту працівника, який симулює хворобу.

Також сумніви викликає визначення правової природи так званих технологічних запобіжних заходів (заборона робіт на окремих верстаках, агрегатах, ділянках; припинення виготовлення деталей, вузлів і виробів, якщо було виявлено брак у роботі окремого працівника або колективу (ділянки, бригади) тощо). Адже керівництво виробничим процесом цілком знаходиться у віданні роботодавця, належить до сфери його господарської влади. Виконання працівником тих чи інших розпоряджень технологічного характеру є виконанням ним своїх обов'язків за трудовим договором, а не примусовою дією запобіжного заходу.

Окремі зауваження маємо і до використання спеціальних засобів спостереження. Не заглиблюючись у питання щодо конституційності

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.

таких заходів, їх відповідності правам людини¹, зазначимо, що в будь-якому разі мінімальною гарантією права працівників на таємницю особистого життя є використання згаданих засобів спостереження лише за згодою працівника, що відповідає вимогам статті 307 Цивільного кодексу України² про захист інтересів фізичної особи при проведенні фото-, кіно-, теле- та відеозйомок, відповідно до якої фізична особа може бути знята на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку лише за її згодою. Згода особи на знімання її на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку допускається, якщо зйомки проводяться відкрито на вулиці, на зборах, конференціях, мітингах та інших заходах публічного характеру (ч. 1 зазначеної статті); знімання фізичної особи на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку, в тому числі таємне, без згоди особи може бути проведене лише у випадках, встановлених законом (ч. 2). До речі, ч. 1 ст. 28 проекту Трудового кодексу³ передбачає, що роботодавець має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування.

Таким чином, використання засобів технічного спостереження є правомірним, якщо здійснюється за інформованою згодою працівника. А якщо так, то в подібних заходах відсутній елемент примусовості, тому вони не можуть вважатися запобіжними заходами.

Затримання працівника на прохідній підприємства в разі вчинення розкрадання майна роботодавця хоча і є заходом примусу, але за своєю галузевою належністю є кримінально-правовим або адміністративно-деліктним заходом.

Як зазначалося вище, поряд із заходами дисциплінарної відповідальності та запобіжними заходами, виділяють так звані заходи дисциплінарного дестимулювання, які справляють додатковий виховно-правовий вплив на порушників дисципліни шляхом позбавлення їх певних видів заохочень (премії, винагороди за підсумками роботи за рік, пільгові пу-

¹ Чому ми вважаємо проект нового Трудового кодексу неприйнятним?! [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uacongres.org/index.php?option=com_content&view=article&id=16:2010-02-01-12-20-31&catid=3:2010-09-23-08-26-24&Itemid=8

² Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // ВВР України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

³ Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 (станом на 27.08.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

тівки та ін.)¹. На думку А.А. Абрамової, неотримання премії при недосягненні показників і невиконанні умов преміювання не є заходом юридичної відповідальності, оскільки у працівника не виникає права на премію, а, відповідно, відсутнє і позбавлення цього права². Погоджуючись із цим твердженням, доходимо висновку, що до заходів примусу слід відносити лише такі випадки невиконання (позбавлення) премії, які не пов'язані із невиконанням умов і показників преміювання.

Відповідно до ч. 3 ст. 151 КЗпП України, протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються³. На підставі цієї норми, як правило, відбувається позбавлення преміальних виплат. Тут позбавлення премії виступає як елемент стану дисциплінарної покараності працівника. При цьому, якщо відповідним локальним нормативно-правовим актом, який регулює питання преміювання, не накладення дисциплінарного стягнення прямо визначено як умову преміювання, елемент примусу у невиконанні премії, на нашу думку, відсутній, оскільки не виникає права на премію.

Водночас, виходячи із змісту ст. 2 Закону України «Про оплату праці»⁴, можна виділити два види преміальних виплат за місцем у структурі заробітної плати: 1) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, що включені до додаткової заробітної плати (ч. 1); 2) винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми; цей вид належить до «інших заохочувальних та компенсаційних виплат». Аналіз цієї статті дозволяє зробити висновок про змішану правову природу премії. З одного боку, премія – це додаткова грошова винагорода, а з іншого – заохочувальна виплата⁵. При цьому, на нашу думку, перший

¹ Гавриленко Д. А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / Д. А. Гавриленко ; под ред. А. П. Шергина. – Минск : Наука и техника, 1988. – С. 272

² Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – С. 23.

³ Згадавши дану статтю, не можемо не зазначити, що вона не відповідає сучасному стану розвитку соціально-економічних, у тому числі трудових, відносин і розрахована на суцільно одержавлену економіку. В умовах ринкової економіки роботодавцеві (крім державних та комунальних підприємств, установ та організацій) має бути надано право (а не покладено обов'язок) не застосовувати заходи заохочення протягом строку дії дисциплінарного стягнення.

⁴ Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

⁵ Гордеюк А. О. Премія у системі матеріального стимулювання працівників / А. О. Гордеюк // Збірник наук. праць Харківського нац. пед. ун-ту імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2008. – Вип. 10. – С. 53, 55.

із вказаних видів премії тяжіє до винагороди, а другий – до заохочення.

КЗпП України не містить ані визначення, ані переліку заохочень. Стаття 143 КЗпП України містить правило, згідно з яким до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилами внутрішнього трудового розпорядку. Із цього випливає, що закон визнає заохоченнями ті заходи, які визнані заохоченнями правилами внутрішнього трудового розпорядку. Загальний перелік заохочень містять Типові правила внутрішнього трудового розпорядку¹. В той же час деякі дисциплінарні статuti (наприклад, органів внутрішніх справ України²) премії серед заходів заохочення не згадують. Також цілком можливим є варіант незазначення про премії у правилах внутрішнього трудового розпорядку при встановленні премій спеціальними положеннями про преміювання, іншими локальними актами.

На нашу думку, у разі, коли премія не визначена заходом заохочення у правилах внутрішнього трудового розпорядку, однак преміювання здійснюється на підставі інших актів, позбавлення премії у зв'язку із вчиненням дисциплінарного проступку не може ґрунтуватися на ч. 3 ст. 153 КЗпП України. Вчинення працівником дисциплінарного проступку як підстава позбавлення премії в цьому разі має бути прямо передбачена тим актом, який регулює преміювання.

Крім того, на нашу думку, для питання про виникнення права на премію чи позбавлення премії повинне мати значення лише те дисциплінарне правопорушення, яке було вчинене у період, за який виплачується премія.

У контексті розглядуваного питання вважаємо за доцільне з'ясувати місце заходів дисциплінарного примусу, що застосовуються до державних службовців.

Відповідно до ч. 1 ст. 147 КЗпП України, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Відповідно до ч. 2 ст. 147 КЗпП України, законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

¹ Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановлены Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1984. – № 11.

² Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

Частина 2 ст. 14 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ¹ містить положення, згідно з яким до службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну службову відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

Дисциплінарні статuti також оперують поняттям «заходи дисциплінарного впливу» або схожими поняттями, однак досить непослідовно.

Так, одні норми дисциплінарних статутів відокремлюють дисциплінарні стягнення та заходи дисциплінарного впливу:

1) керівник митного органу зобов'язаний... забезпечувати виконання підлеглими йому посадовими особами митної служби своїх службових обов'язків, у тому числі шляхом застосування до них заходів заохочення або дисциплінарних стягнень та інших заходів виховного впливу... (п. 4 ст. 11 Дисциплінарного статуту Митної служби України);

2) службова дисципліна в органах внутрішніх справ досягається... умілим поєднанням і правильним застосуванням заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу... (ч. 2 ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України²).

Інші норми ототожнюють дисциплінарні стягнення та заходи дисциплінарного впливу: Дисциплінарні статuti органів внутрішніх справ України, служби цивільного захисту³, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України⁴ називають звільнення «крайнім заходом дисциплінарного впливу», хоча у нормах, якими встановлюється система дисциплінарних санкцій як звільнення, так і інші санкції (у тому числі аналогічні або схожі з тими, які Закон України «Про державну службу» називає заходами дисциплінарного впливу) іменуються «дисциплінарні стягнення».

Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних органів зазвичай дублюють положення ст. 14 Закону України «Про державну службу».

¹ Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

² Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затверджений Законом від 22 лютого 2006 року № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

³ Дисциплінарний статут служби цивільного захисту, затверджений Законом України від 5 березня 2009 року № 1068-VI // ВВР України. – 2009. – № 29. – Ст. 398.

⁴ Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, затверджений Законом України від 4 вересня 2008 року № 373-VI // ВВР України. – 2009. – № 9. – Ст. 114.

Інтерес викликають Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії¹, якими, крім заходів дисциплінарного впливу, зазначених у ст. 14 Закону України «Про державну службу», передбачено ще один захід – повне або часткове позбавлення премії на певний термін.

Проблема заходів дисциплінарного впливу актуалізувалася у 80-х роках минулого століття, в часи боротьби за зміцнення трудової і службової дисципліни, коли були прийняті численні нормативні акти, якими запроваджувалися різні заходи дисциплінарного впливу².

Були запроваджені, зокрема, такі заходи дисциплінарного впливу: ненадання додаткової відпустки за безперервний стаж роботи повністю або частково робітникам та службовцям, які вчинили прогул (або з'явилися на роботі в нетверезому стані); ненадання злісним порушникам трудової дисципліни пільгових путівок у санаторії та будинки відпочинку, перенесення таким особам черги на одержання житлової площі, зміна часу надання чергової відпустки; зменшення тривалості відпустки прогульникам на число днів прогулу; виплата премії за новим місцем роботи в половинному розмірі протягом перших шести місяців для осіб, звільнених за прогул, появу на роботі в нетверезому стані, систематичне порушення трудової дисципліни; зниження кваліфікаційних розрядів робітникам за грубе порушення технологічної дисципліни та за інші серйозні порушення, що призвели до погіршення якості виготовленої ними продукції або виконуваних робіт; позбавлення премій.

Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку, крім того, встановлювалися такі заходи дисциплінарного впливу за прогул, як зниження в межах, установлених законодавством, одноразової винагороди за вислугу років (за стаж роботи за спеціальністю на даному підприємстві) або позбавлення права на одержання процентної надбавки

¹ Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії, затверджені постановою Центральної виборчої комісії від 12 травня 2005 року № 82 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // zakon.nau.ua

² О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве : постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г.; Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда : постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г.; О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины : постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. // СП СССР. – 1980. – № 3. – Ст. 17: 1983. Отд. 1. – № 21. – Ст.ст. 115, 116; О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства : постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115 // СП СССР. – 1986. – Отд 1. – № 34. – Ст. 179.

за вислугу років на строк до трьох місяців на підприємствах, в установах і організаціях, де такі виплати встановлені; позбавлення повністю або частково винагороди за результатами роботи за рік за прогул.

Сьогодні, коли система дисциплінарних стягнень, встановлена у КЗпП України, зведена до мінімуму, що не сприяє ефективності дисциплінарних стягнень, а проблема трудової дисципліни є не менш актуальною, заходи дисциплінарного впливу стають об'єктом уваги роботодавців і нерідко застосовуються ними, причому правомірність такого застосування є сумнівною.

У зв'язку із цим постає низка проблем, пов'язаних із невизначеністю правової природи заходів дисциплінарного впливу: вони є спеціальними дисциплінарними стягненнями чи іншими заходами правового примусу *sui generis*. Окремі автори висловлюють думку про нетотожність вказаних категорій і можливість одночасного застосування заходів дисциплінарного стягнення та заходів дисциплінарного впливу¹. Інші пропонують згадані «заходи впливу» зараховувати до дисциплінарних стягнень².

Очевидно, іменуючи попередження про неповну службову відповідність та затримку до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду «заходами дисциплінарного впливу», законодавець бажав наголосити на певній їх відмінності від дисциплінарних стягнень. Однак, крім особливої назви для таких «заходів», ніяких інших особливостей законодавець не додав. Натомість такою термінологічною «новацією» створено передумови для ураження юридичних гарантій прав працівника, оскільки формально на застосування таких «заходів» не поширюються гарантії про порядок накладення дисциплінарних стягнень.

Для вирішення цього питання необхідно з'ясувати спільні та відмінні риси дисциплінарних стягнень та заходів дисциплінарного впливу³. До спільних рис, на нашу думку, належать такі:

1. Вони є заходами дисциплінарної відповідальності, що вбачається із назви статті 14 та змісту ч. 1 ст. 14 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ, бо підставою їх застосування є дис-

¹ Вапнярчук Н. М. Актуальні питання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні [Електронний ресурс] / Н. М. Вапнярчук // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 100. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vnmcvu.pdf>

² Хорошенко О. В. Юридична відповідальність публічних службовців / О. В. Хорошенко // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2009. – № 3. – С. 165.

³ Тут і далі під «заходами дисциплінарного впливу» розумітимемо саме ті заходи, які названі у ч. 2 ст. 14 ЗУ «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ.

циплінарне правопорушення.

2. «Заходи дисциплінарного впливу» мають каральний характер, бо полягають у зазнанні правопорушником певних обтяжень, позбавлень.

3. Заходи, аналогічні за змістом «заходам дисциплінарного впливу», зараховані законодавцем в інших нормативних актах до дисциплінарних стягнень:

а) затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання та попередження про неповну службову відповідність – Дисциплінарним статутом митної служби України¹;

б) попередження про неповну посадову відповідність – Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України²;

в) попередження про неповну службову відповідність – Дисциплінарним статутом Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України³ та Дисциплінарним статутом служби цивільного захисту⁴.

Подібне можна зустріти і в зарубіжному законодавстві. Так, «попередження про неповну посадову відповідність» російський законодавець відносить до дисциплінарних стягнень (ч. 1 ст. 57 Федерального закону Російської Федерації «Про державну цивільну службу Російської Федерації»⁵).

У законі Польщі «Про цивільну службу» серед дисциплінарних стягнень є дисциплінарні стягнення, які обмежують службову кар'єру, зокрема: позбавлення можливості підвищення службового ступеня на період 2 роки; заборона участі в конкурсі на вищу посаду в цивільній службі на період 2 роки; заборона зайняття вищих посад у цивільній службі на період від 2 до 5 років⁶.

Затримка у присвоєнні чергового рангу державного службовця до од-

¹ Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

² Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

³ Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 04.09.2008 № 373-VI // ВВР України. – 2009. – № 9. – Ст. 114.

⁴ Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту : Закон України від 05.03.2009 № 1068-VI // ВВР України. – 2009. – № 29. – Ст. 398.

⁵ О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

⁶ Про цивільну службу : Закон Польщі // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В. П. Тимошука, А. М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 388–426.

ного року та попередження про неповну службову відповідність визнавалися дисциплінарними стягненнями за проектом Закону України «Про державну службу» № 1400 від 22.01.2008¹. Хоча проект і було відхилено, у Висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України² не містилося критичних зауважень щодо системи дисциплінарних стягнень за цим проектом.

Відмінних рис значно менше, ніж спільного з дисциплінарними стягненнями. Управління державної служби обстоює нетотожність заходів дисциплінарного впливу і дисциплінарних стягнень³, визнаючи при цьому, що при застосуванні заходів дисциплінарного впливу слід дотримуватися процесуального порядку, передбаченого для застосування стягнень⁴. Однак у цьому проявлялася і певна непослідовність. Так, Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування,⁵ до 2011 року дисциплінарними стягненнями називав попередження про неповну службову відповідність, затримку до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, догану, звільнення.

Окремо слід сказати про затримку до одного року у присвоєнні чергового рангу державного службовця. Присвоєння чергового рангу відбувається в порядку реалізації своїх дискреційних повноважень особами, уповноваженими присвоювати ранги державного службовця (части-

¹ Проект Закону України «Про державну службу» № 1400 від 22.01.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=31423&pf35401=115291

² Висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України від 21.03.2008 на проект Закону України «Про державну службу» (реєстр. № 1400 від 22.01.2008 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=31423&pf35401=119484

³ Порядок застосування та зняття дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни : Пам'ятка Управління державної служби в Київській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/sub/data/upload/publication/kyivska/ua/2553/disciplinary_measures.pdf?s216900905=2520727c491a454d852eb80ddb4027d9; Що тягне за собою попередження про неповну службову відповідність? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/sub/hmelnitska/ua/publication/content/8009.htm?s216900905=ysphzbejffpdfemv>.

⁴ У які строки застосовуються до державних службовців дисциплінарні стягнення та заходи дисциплінарного впливу? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publishext/article?art_id=248911&cat_id=247111&base_id=247081

⁵ Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 № 950 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.

ни 4–6 ст. 26 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ). Іншими словами, у державного службовця не виникає абсолютного, незалежного від розсуду зазначеної особи права на присвоєння рангу. Тому «затримка у присвоєнні чергового рангу» за правовою природою ближче до заходів дестимулювання, а ніж до заходів дисциплінарної відповідальності.

Певний інтерес у цьому розумінні становлять норми п. 4 Положення про ранги державних службовців¹. Черговий ранг не може бути присвоєний державному службовцю, до якого протягом останнього року застосовувалися дисциплінарні стягнення, а також у період проведення стосовно нього службового розслідування або здійснення кримінального провадження (абз. 2). Затримка у присвоєнні чергового рангу до одного року може застосовуватися до державного службовця як захід дисциплінарного впливу (абз. 3).

Із зазначених норм можна зробити два висновки. Перший – про те, що законодавець і тут розмежує дисциплінарні стягнення та заходи дисциплінарного впливу. Другий – про недоцільність існування такого «заходу дисциплінарного впливу» як затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу в умовах, коли будь-яке інше дисциплінарне стягнення (наприклад, догана) уже містить цей «захід» у вигляді своїх правових наслідків.

Щодо затримки до одного року у призначенні на вищу посаду слід звернути увагу на ст. 27 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ, відповідно до якої просування по службі державного службовця здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законами України та Кабінетом Міністрів України, або шляхом присвоєння державному службовцю більш високого рангу. Державний службовець має право брати участь у конкурсі на заміщення вакантної посади. Переважне право на просування по службі мають державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативність, постійно підвищують свій професійний рівень та зараховані до кадрового резерву.

Таким чином, за загальним правилом, зайняття вищої посади здійснюється на конкурсній основі. І, на відміну від призначення чергового рангу, призначення особи, яка успішно пройшла конкурс і рекомендована конкурсною комісією для зайняття вакантної посади державного службовця, належить не до дискретних повноважень керівника відпові-

¹ Про затвердження Положення про ранги державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 19.06.1996 № 658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=658-96-%EF>

дного державного органу, а фактично до його службових обов'язків.

Тому постає питання про форму реалізації заходу «затримка до одного року у призначенні на вищу посаду»: це має бути недопуск до проходження конкурсу чи заборона призначення на посаду за результатами конкурсу. Але в будь-якому разі, на нашу думку, захід «затримка до одного року у призначенні на вищу посаду» має яскраво виражений каральний характер, який полягає у суттєвому ураженні правового статусу державного службовця. Тому цей захід має розглядатися як дисциплінарне стягнення.

Не цілком дослідженою залишається правова природа такого заходу дисциплінарного впливу як «попередження про неповну службову відповідність», оскільки закон не встановлює правових наслідків застосування цього заходу, і в той же час ці наслідки не впливають із необхідністю із назви цього заходу.

Відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП України, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, що перешкоджає продовженню даної роботи.

Звідси постає питання про роль у цьому контексті «попередження про неповну службову відповідність». Враховуючи той факт, що рішення про невідповідність державного службовця займаній посаді віднесено до компетенції атестаційних комісій під час проведення атестації державних службовців¹, а керівник державного органу (який зазвичай і накладає дисциплінарні стягнення і застосовує «заходи дисциплінарного впливу») не вирішує питання про службову відповідність навіть під час щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань², вважаємо, що «попередження про неповну службову відповідність» не має правового значення для застосування п. 2 ст. 40 КЗпП України. Більше того, формулювання назви цього заходу не відповідає встановленому правопорядку у сфері встановлення службової відповідності державних службовців. Таким чином, призначення розглядуваного заходу дисциплінарного впливу є не

¹ Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 № 1922 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1. – Т. 1. – Ст. 27.

² Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань : наказ Головного управління державної служби України від 31.10.2003 № 122 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 48. – Ст. 2546.

досить зрозумілим. На нашу думку, доцільно змінити сутність цього заходу і назвати його «направлення на позачергову атестацію державного службовця», який за правовою природою тяжіє до запобіжних заходів і спрямований на індивідуальне попередження неналежного виконання державним службовцем своїх трудових обов'язків з причин недостатньої компетентності.

Отже, система примусових заходів у трудовому праві охоплює такі заходи: 1) заходи юридичної відповідальності, які охоплюють: а) заходи дисциплінарної відповідальності; б) заходи матеріальної відповідальності; 2) заходи захисту; 3) запобіжні заходи.

Заходи дестимулювання, на нашу думку, не належать до заходів примусу, оскільки дестимулювання проявляється або у формі дефектності юридичного складу, який є підставою виникнення права на заохочення, або у формі правових наслідків стану дисциплінарної покараності. Заходи дисциплінарного впливу, що застосовуються до державних службовців, мають неоднорідну правову природу. Затримку до одного року у присвоєнні чергового рангу державному службовцю слід розглядати як захід дестимулювання. Цей захід необхідно вилучити з переліку заходів дисциплінарного впливу, оскільки в такому вигляді він позбавлений негативного змісту стану дисциплінарної покараності. Затримку до одного року у призначенні на вищу посаду необхідно розглядати як дисциплінарне стягнення через чітко виражений каральний характер. Попередження про неповну службову відповідність в існуючому вигляді має невизначену правову природу через невизначеність його правових наслідків і має бути замінено на «направлення на позачергову атестацію державного службовця», що за правовою природою є запобіжним заходом.

Згадані різновиди заходів примусу у трудовому праві розмежовуються передусім за ознакою мети, функціонального навантаження, а так само за низкою інших ознак, серед яких головною є підстава застосування. Вважаємо за доцільне надати ці критерії розмежування у вигляді таблиці (див. табл. 1.1).

Таким чином, у цьому підрозділі ми розглянули співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу в трудовому праві. Ґрунтуючись на здобутках теорії права, галузевих правових наук, прийнявши за основу поділ заходів примусу у трудовому праві на санкції (заходи відповідальності), заходи примусу і засоби захисту, ми виділили основні ознаки їх розмежування.

Таблиця 1.1

Критерії розмежування різновидів заходів правового примусу в трудовому праві

		Захід примусу		
		Заходи юридичної відповідальності	Заходи захисту	Запобіжні заходи
Критерій розмежування	Мета	Покарання правопорушника, виховання його; загальна і приватна превенція. Крім того, через каральний вплив заходів матеріальної відповідальності на порушника реалізується і відновлювальний ефект щодо потерпілої сторони.	Відновлення порушених прав, становища, що існувало до порушення.	Припинення чи попередження правопорушення (або об'єктивно протиправної поведінки) та забезпечення провадження з притягнення до юридичної відповідальності.
	Підстава застосування	Правопорушення.	Як правопорушення, так і об'єктивно протиправна поведінка.	Як правопорушення, так і об'єктивно протиправна поведінка. В окремих випадках – поведінка або обставини, що дають підстави вважати про загрозу вчинення правопорушення, настання несприятливих наслідків.
	Характер обтяження	Виявляється в покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, іншому враженні правового становища.	Обтяження практично відсутнє; правове положення особи, до якої застосовується цей захід, відрізняється від такого при нормальному розвитку трудових відносин лише примусовістю виконання обов'язків і певними обтяженнями, які з цього виникають.	Обтяження виявляється у тимчасовій чи постійній зміні правового статусу, міра якої відповідає меті запобіжного заходу.
	Наявність осуду	Присутній.	Відсутній.	Відсутній.
	Наявність стану покараності	Присутній.	Відсутній.	Відсутній.
	Основний об'єкт правового впливу	Правопорушник.	Особа, права якої порушено.	Правопорядок.
	Співвідношення заходів із підставою застосування	Заходи відповідальності в трудовому праві мають в цілому універсальний характер.	Застосування того чи іншого заходу захисту тісно пов'язане із характером порушення прав, у зв'язку з яким застосовується захід захисту.	Застосування того чи іншого запобіжного заходу тісно пов'язане із характером підстави його застосування.

1.3. Історичний розвиток санкцій трудового права

Формування вітчизняного трудового законодавства є тривалим, складним і багаторівневим процесом¹. Його передумови почали складатися ще у Середньовіччі. Окремі положення стосовно договорів про працю з особисто вільними особами можна знайти в Руській Правді, Псковській судній грамоті, Соборному уложенні 1649 р., указах Петра I. Зазначимо, що до середини XIX ст. можна говорити лише про процес формування передумов виникнення трудового законодавства. Першим трудовим законом, із певними застереженнями, можна вважати Положення про відносини між хазяями фабричних закладів і робочими людьми, що поступають до них за наймом, затверджене 24 травня 1835 р.² Хазяїн фабрично-заводського закладу мав право звільнити працівника до закінчення строку договору у зв'язку з невиконанням працівником трудових обов'язків або у зв'язку з «дурною» поведінкою за умови попередження про це за два тижні (§ 3). Хазяїн фабрики й заводського закладу, який прийняв працівника з іншої фабрики без паспорта або квитка, зобов'язаний був відшкодувати всі збитки від переходу такого працівника колишньому його хазяїнові, а також повернути йому стягнені штрафи та інші суми з даного працівника (§ 4). У цілому цей закон регулював взаємини хазяїв фабрик і найманих працівників, які повинні були ґрунтуватися на засадах добровільності і регулюватися нормами цивільного законодавства про особистий найм. Закон 24 травня 1835 р. правильніше віднести до перед- або прототрудових, тому що він має казуїстичний характер, більшість його норм мають поліцейську (адміністративну) природу.

¹ Богдан В. И. Трудовое законодательство России: историко-правовой анализ / В. И. Богдан. – М. : Ось-89, 2003. – 192 с.; Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И. Я. Киселев. М. : НОРМА, 2001. – 384 с.; Лушников А. М. Кодификации трудового законодательства России: историко-правовой абрис / А. М. Лушников // Четвертый Трудовой кодекс России: сб. науч. ст. / под ред. В. Н. Скобелкина. – Омск, 2002. – 296 с. – С. 69–85; Лушникова М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина. – Ярославль, 2001. – 412 с.; Трудовое право и право социального обеспечения / под ред. К. Л. Томашевского. – Минск, 2007. – 162 с.; Хохлов А. В. Российское законодательство о труде в конце XIX – начале XX века : учеб.-метод. коммент. / А. В. Хохлов. – Иваново : ИВГУ, 1993. – 63 с.; Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. – Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской империи / Е. Б. Хохлов. – СПб., 1999. – 196 с.

² Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – II собрание. – СПб., 1836. – Т. X. – С. 447–448. – № 8157.

В той же час формується правова традиція охорони трудових відносин кримінальними санкціями. Уложення про покарання кримінальні та виправні від 15 серпня 1845 р.¹ у ст. 792 передбачало покарання працівників у вигляді арешту від 3 днів до 7 місяців за змову між працівниками про припинення роботи раніше закінчення встановленого строку для того, щоб примусити хазяїв до підвищення одержуваної ними плати. Стосовно хазяїв фабрик і заводів за самовільне зниження плати до закінчення строку робіт або примушування працівників одержувати плату в натуральній формі (товарами, хлібом або іншими предметами) ст. 1794 було передбачено відповідальність у вигляді грошового стягнення від ста до трьохсот рублів; крім того, хазяї були зобов'язані відшкодувати понесені працівниками внаслідок цих дій збитки.

У другій половині ХІХ в. яскраво виявили себе передумови, які й визначили об'єктивізацію трудового законодавства. Скасування кріпосного права у 1861 р. призвело до появи численної верстви особисто вільних осіб, створило умови для розвитку промисловості та формування ринку праці. Активізувався, особливо в 1875–1882 рр., робітничий рух. Але значна частина підприємців відверто бажала звести до мінімуму державне втручання в їхні відносини із працівниками².

Тимчасові Правила про найм робітників від 31 березня 1861 р.³ регламентували найм робітників артільми (групами) або в індивідуальному порядку («одиначні» робітники). Правила передбачали, що умови виконуваної роботи (предмет, строки, розмір оплати), а також розмір штрафних санкцій (наприклад, за несвоєчасне прибуття на роботу без поважної причини (§ 28) та інших відрахувань із договірної плати (наприклад, за самовільне залишення роботи (§ 39, 45), за відхилення від роботи, лінощі й нетверезу поведінку (§ 77), за невиконання норм виробітку (§ 78)) повинні бути застережені в контрактах, якщо робітники наймалися артільми, або ж у розрахункових книжках, якщо найм на роботу відбувався в індивідуальному порядку. Самі ж Правила передбачали відповідальність прикажчиків, нарядників і десятників за самоправність у вигляді штрафу на користь артілі або «одиначного» робітника від 1 до

¹ Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – II собрание. – СПб., 1846. – Т. XX. – С. 598–1010. – № 19283. – Ст. 1791–1792.

² Клепиков А. К. (Гвоздев С.) Записки фабричного инспектора (Из наблюдений и практики в период 1894–1908 гг.) / А. К. Клепиков (С. Гвоздев). – М. : Изд. С. Дороватовского и А. Чарушникова, 1911. – С. 15–16.

³ Временныя Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – II собрание. – СПб., 1863. – Т. XXVI. – С. 524–531. – № 36793.

10 рублів, а у випадку повторного здійснення зазначеного діяння з винним негайно розривався договір (§ 50). У Правилах про найм робітників також були норми, які передбачали матеріальну відповідальність як працівників, так і роботодавців («підрядників»). Так, за псування інструментів, виданих робітникові, передбачалася повна матеріальна відповідальність за заподіяну шкоду незалежно від форми вини робітника (§ 67); за несвоєчасну виплату плати робітникові підрядник зобов'язаний був на користь робітника виплатити пеню в розмірі 1 копійки сріблом з кожного рубля за місяць, якщо інше не було передбачено сторонами в договорі (§ 68); якщо робітникові на виробництві заподіювалося тяжке каліцтво, внаслідок якого працівник визнавався калікою, підрядник зобов'язаний був виплатити такому працівникові подвійну оплату за весь строк найму; якщо працівник одержував легке каліцтво, то підрядник зобов'язаний був виплатити йому найману плату без усяких відрахувань (§ 60); якщо працівник гинув під час виконання роботи, то підрядник зобов'язувався виплатити сім'ї подвійну найману плату (§ 61).

Закон від 3 червня 1886 р. «По проекту Правил про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників та про збільшення числа чинів фабричної інспекції»¹ зобов'язував фабрикантів за затримку належної плати працівникові видати останньому понад належної суми винагороду, що не перевищувала двомісячного його заробітку при строковому договорі, а при безстроковому договорі – двотижневого заробітку. Крім того, працівник мав право вимагати розірвання укладеного з ним договору (ст. 13 відділ I); а у випадку незаконного розірвання договору фабрикантом останній зобов'язувався виплатити працівникові понесені ним збитки (примітка до ст. 19 відділ I). З метою підтримки належного порядку пропонувалося заводським і фабричним управлінням встановлювати правила внутрішнього розпорядку (ст. 18 відділ. I, ст. 29 Правил). За порушення цих правил робітниками завідувачам закладів надавалося право накладати на них грошові стягнення (ст. 30 Правил): а) за несправну роботу – у розмірі, що відповідає характеру несправності (ст. 31 Правил); б) за прогул – у розмірі, що не перевищував суми триденного заробітку; понад це з робітника утримувалася заробітна плата за весь час прогулу; для робі-

¹ По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – III собрание. – СПб., 1888. – Т. VI. – С. 262–270. – № 3769.

тників, що одержували відрядну плату, стягнення за прогул визначалися в розмірі не більше одного рубля за день прогулу і не більше трьох рублів у цілому (ст. 32 Правил); в) за порушення порядку (наприклад, недотримання чистоти й охайності, прихід на роботу в п'яному вигляді та ін.) – у розмірі не більше одного рубля за кожне окреме порушення (ст. 33 Правил). Згідно зі ст. 35 Правил, стягнення, що накладалися за несправну роботу, за прогул і за порушення порядку, у цілому не повинні були перевищувати однієї третини заробітку на встановлений строк платежу. Оскарженню штрафи не підлягали, але штрафні гроші повинні були надходити в особливий фонд при кожній фабриці та використовуватися з дозволу фабричної інспекції тільки на задоволення потреб самих робітників (ст.ст. 38, 39 Правил).

Завідувач заводом або фабрикою за порушення Правил піддавався грошовому стягненню від двадцяти до ста рублів (ст. 41 Правил), а за порушення правил розрахунків з робітниками – від п'ятдесятьох до трьохсот рублів (ст. 42 Правил).

Для робітників цим же законом з 1886 р. у Статуті про покарання, що накладаються мировими суддями¹, передбачалося таке: осіб, винних у самовільній відмові від роботи до закінчення строку найму або без попередження хазяїна (при безстроковому договорі), піддавати арешту на строк до одного місяця; за навмисне пошкодження або знищення складних і високовартісних знарядь виробництва, що знаходилися на фабриках або заводах, передбачався арешт до трьох місяців, а якщо ці дії спричинили зупинку роботи фабрики або заводу, то винний піддавався тюремному ув'язненню від трьох місяців до одного року (відділ IV). В Уложення про покарання кримінальні та виправні² у 1886 р. з метою боротьби зі страйками та іншими колективними діями було внесено спеціальну статтю про кримінальну відповідальність, що передбачала арешт винних на строк від двох місяців до одного року й чотирьох місяців (відділ III).

Таким чином, Закон від 3 червня 1886 р. заклав правові основи для формування інституту трудового договору та трудової відповідальності.

12 червня 1886 р. було прийнято Положення про найм на сільські

¹ Российское законодательство X–XX веков. – Т. 8. Судебная реформа. – М., 1991. – С. 395–419.

² Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – II собрание. – СПб., 1846. – Т. XX. – С. 598–1010. – № 19283. – Ст. 1791–1792.

роботи¹, в якому передбачалася відповідальність наймача за несвоєчасну виплату зарплати в розмірі півкопійки з рубля невиплаченої суми за кожний день прострочення (ст. 45); за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника, – в розмірі, що встановлюється в договорі найму, а якщо в договорі не зазначено розмір, – за рішенням суду (ст. 46). У ст. 50 Положення закріплювався вичерпний перелік підстав для притягнення працівника до відповідальності з боку наймача у вигляді відрахувань із заробітної плати: прогул, недбала робота, брутальність і непокора хазяїнові, заподіяння шкоди хазяйському майну. Відрахування за прогул не могло перевищувати подвійної плати, яка належала б робітникові за прогульний час. Інші відрахування не могли перевищувати подвійної поденної плати, що належить робітникові. Згідно зі ст. 57 Положення, у випадку неявки або самовільного уходу робітника наймачеві надавалося право стягнути з робітника винагорода в розмірі, що не перевищувала визначеної в договорі найманої плати за три місяці. У ст. 58 Положення наймачеві надавалося право звільнити робітника й на інших підставах: лінощі, часті відлучення без дозволу наймача, кількаразова несправність робітника, відмова від виконання законних вимог наймача; пияцтво, буйство, зухвалі вчинки, брутальність проти наймача і членів його сім'ї, відверта непокора; самовільне користування хазяйським майном, розкрадання або навмисне псування господарського майна; нездатність робітника виконувати роботу, для якої він найнявся, та ін. Якщо суд визнавав звільнення неправомірним, з наймача присуджувалася на користь працівника винагорода в розмірі не більше тримісячної плати (ст. 59).

Положення також передбачало підстави для розірвання договору з боку працівника: недотримання наймачем умов видачі робітникам плати та їх відрахування; непосильне обтяження робітника роботою; небезпечні умови провадження робіт для життя й здоров'я робітника та ін. (ст. 60). Якщо суд встановлював, що працівник розірвав договір безпідставно, останній притягувався до відповідальності, установленної за самовільне залишення роботи (з робітника стягувалася винагорода, що не перевищувала плату найнятого за три місяці) (ст. 61). За відсутності угоди щодо відшкодування шкоди, сторона, що подала привід до розірвання договору, могла бути присуджена до сплати на користь іншої сторони винагорода в розмірі, що не перевищувала тримісячної найманої плати (ст. 62).

Відповідно до ст. 66 Положення, наймач після припинення догово-

¹ О найме на сельские работы : Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – III собрание. – СПб., 1888. – Т. VI. – С. 292–301. – № 3803.

ру зобов'язаний був негайно повернути робітникові отриманий від нього узаконений вид на проживання, інакше наймач міг бути притягнутий до відповідальності у вигляді виплати винагороди на користь працівника у розмірі подвійної поденної плати, виходячи з розрахунку місцевих на той час цін за його роботу за кожен день незаконного утримання документа (ст. 67). Якщо при припиненні договору наймач не виплачував робітникам належної їм плати, то останнім належало право на отримання, окрім суми боргу, особливої винагороди у розмірі, що не перевищував подвійної суми цього боргу (ст. 68).

Крім того, цим же Положенням вносилися зміни до Статуту про покарання, що накладаються мировими судьями,¹ й Уложення про покарання кримінальні та виправні², які передбачали відповідальність за різні види порушення Положення про найм на сільські роботи.

2 червня 1903 р. було прийнято Правила про винагороду потерпілим внаслідок нещасних випадків робітників та службовців, а також членів їх сімей, у підприємствах фабрично-заводської промисловості³. Стаття 5 Правил передбачала, що винагорода потерпілих робітників провадиться у вигляді допомог і пенсій. За несвоєчасну виплату винагороди власник підприємства зобов'язувався сплатити додаткову винагороду в розмірі одного відсотка на місяць із суми простроченого платежу (ст. 44).

Революція 1905–1907 рр. зробила робітниче питання одним з найбільш актуальних у політиці Уряду. 2 грудня 1905 р. у царському Указі Сенату із застереженнями визнається свобода коаліцій і страйків, скасовується кримінальна відповідальність за економічні страйки.

Перша спроба систематизації вітчизняного трудового законодавства була розпочата наприкінці XIX – початку XX ст. Статут про промислову працю (вид. 1913 р.)⁴ цілком обґрунтовано можна вважати прообразом майбутніх вітчизняних кодексів законів про працю та своєрідним каркасом усього майбутнього трудового законодавства, тому що він мі-

¹ Российское законодательство X–XX веков. – Т. 8. Судебная реформа. – М., 1991. – С. 395–419.

² Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – II собрание. – СПб., 1846. – Т. XX. – С. 598–1010. – № 19283. – Ст. 1791–1792.

³ Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – III собрание. – СПб., 1905. – Т. XXIII. – С. 595–606. – № 23060.

⁴ Устав о промышленном труде // Свод законов Российской империи. – Т. XI. – Ч. 2. – СПб., 1913.

стив практично всі основні інститути трудового права. Зазначимо, що це був перший у світі акт подібного роду¹. Так, наприклад, у Статуті передбачалися деякі пільги жінкам у зв'язку з пологами. Зокрема, могла частково оплачуватися чотиритижнева післяпологова відпустка з коштів особливого капіталу, що формувався із грошових стягнень, що накладалися на працівників².

На початку жовтня 1917 р. були заборонені грошові штрафи, що накладалися на робітників рішенням завідувача підприємством. Однак більшість законопроектів і змін до Статуту про промислову працю так і не були прийняті³.

На другий день після жовтневого перевороту був створений Народний комісаріат праці РРФСР. Початок формуванню радянського трудового законодавства було покладено декретом Ради Народних Комісарів (далі – РНК) про восьмигодинний робочий день, тривалість і розподіл робочого часу від 29 жовтня 1917 р.⁴

У січні 1918 р. III Всеросійським з'їздом Рад приймається Декларація прав трудящих і експлуатованого народу, що передбачала загальну трудову повинність⁵. А в грудні 1918 р. приймається Кодекс законів про працю РРФСР⁶ (далі – КЗпП РРФСР), що передбачав трудову повинність громадян з 16 років (ст. 1) і право на застосування праці громадян за своєю спеціальністю й за винагороду, яка встановлена для цього роду робіт (ст. 10). Залучення трудящих до роботи здійснювалося через відділи розподілу робочої сили (ст. 16). Відділ міг зобов'язати особу чи установу, які безпідставно відмовили трудящому у прийнятті на постійну роботу, надалі надати трудящому роботу й, крім того, притягнути цю особу чи установу до сплати трудящому винагороди згідно з тарифом за весь пе-

¹ Лушников А. М. Курс трудового права : ученик. – В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – С. 100–101.

² Лушников А. М. Курс трудового права : ученик. – В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – С. 100–101.

³ Там само. – С. 103.

⁴ О восьмичасовом рабочем дне : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 29.10.1917 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10.

⁵ Декларация о правах трудящегося и эксплуатируемого народа от 13 января 1918 года // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 15. – Ст. 215.

⁶ Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.

ріод часу з моменту позбавлення роботи і до моменту фактичного надання роботи на підставі виданої відділом праці постанови (ст. 19).

У КЗпП РРФСР уперше суттєво викристалізувалася виробнича функція трудового права. Так, згідно зі ст. 118 КЗпП РРФСР, трудящий, який систематично виробляв виробів менше встановленої норми виробітку, міг бути за постановою відповідної розцінкової комісії переведений на іншу роботу тієї ж групи і категорії чи переведений у нижчу групу або категорію з відповідним зниженням винагороди. У КЗпП РРФСР передбачалося, що належна продуктивність праці забезпечується, крім дотримання зазначених у ньому постанов про норми виробітку і про норми продуктивності підприємств, установ і господарств, також і правилами внутрішнього розпорядку (ст. 121). Правила внутрішнього розпорядку повинні були містити ясні, точні та по можливості вичерпні вказівки про: а) загальні обов'язки всіх трудящих (дбайливе ставлення до наданих матеріалів і знарядь праці, підпорядкування вказівкам керівників щодо виконання робіт, дотримання встановленої норми робочого часу тощо); б) спеціальні обов'язки трудящих даної галузі виробництва; в) межі й порядок відповідальності за порушення зазначених у п. «а» і «б» обов'язків (ст. 124).

Особливу увагу в умовах громадянської війни приділяли трудовій дисципліні. За рішенням колективів робітників і службовців окремих підприємств вводилися різні види стягнень за порушення режиму робочого часу та невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку. Рекомендовані заходи ставали більш суворими у зв'язку з ускладненням загальної обстановки в країні¹. Так, наприклад, Петроградська рада народного господарства у прийнятій у 1918 р. постанові про підвищення продуктивності праці передбачила такі заходи дисциплінарного впливу: за перший проступок – публічне повідомлення колективу цеху про провину; за другий проступок – публічне повідомлення про проступок колективу цеху і всім робітничим організаціям; за третій проступок – звільнення з позбавленням права на допомогу із соціального страхування на два місяці². Постанови колективів деяких підприємств, спрямовані на посилення трудової дисципліни, містили також й інші заходи впливу: позбавлення на певний строк продовольчого пайка, зниження премії, ви-

¹ История советского государства и права: Становление советского государства и права (1917–1920 гг.). – В 3-х книгах. Кн. 1 / Редкол.: А. П. Косицын (отв. ред.), В. М. Курицын, Г. Н. Манов, В. П. Портнов, С. Л. Ронин. – М. : Наука, 1968. – С. 572.

² Национализация промышленности и организация социалистического производства в Петрограде (1917–1920 гг.) : документы и материалы / под ред. А. В. Венедиктова; сост.: М. В. Киселева, А. Я. Сартакова. – Т. II. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1960. – С. 177.

драхування із заробітної плати, передача розгляду проступку дисциплінарному товариському суду, звільнення тощо. Згодом більшість із зазначених заходів дисциплінарного характеру було узагальнено і законодавчо закріплено в Декреті РНК «Про робочі дисциплінарні товариські суди» від 14 листопада 1919 р.¹, Декреті РНК про боротьбу з прогулами від 27 квітня 1920 р.² і в низці статей Загального положення про тариф від 17 червня 1920 р.³

Дисциплінарні товариські суди, які створювалися на підприємствах, могли застосовувати такі заходи: 1) догана з оголошенням її по підприємству або установі; 2) тимчасове позбавлення права участі у виборах і права бути вибраним у профспілковій організації на строк не більше 6 місяців; 3) тимчасове переміщення на нижчу посаду з оплатою за нижчою тарифною ставкою на строк не більше одного місяця; 4) направлення на важкі суспільно необхідні роботи з оплатою за ставкою робіт, що виконуються; 5) у випадку завзятого небажання підкоритися товариській дисципліні і декількох стягнень винний, як нетрудовий елемент, звільнявся з підприємства і передавався до концентраційного табору (п. 9 Декрету РНК «Про робочі дисциплінарні товариські суди» від 14 листопада 1919 р.⁴). А за прогул винний карався не тільки утриманням із заробітної плати і премії (грошової або натуральної), але й повинен був компенсувати прогул відпрацюванням у понаднормовий час або свято (ст. 1 Декрету РНК про боротьбу із прогулами від 27 квітня 1920 р.⁵). За систематичне невиконання норми виробітку працівник міг каратися зниженням розряду, а за несумлінне і надмірно недбале ставлення до своїх обов'язків міг бути звільнений (§ 29, 30 Загального положення про тариф від 17 червня

¹ О рабочих дисциплинарных товарищеских судах (Положение) : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14.11.1919 // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1919. – № 56. – Ст. 537.

² О борьбе с прогулами : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 27.04.1920 // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 36. – Ст. 172.

³ Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР) : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 17.06.1920 // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 61–62. – Ст. 276.

⁴ О рабочих дисциплинарных товарищеских судах (Положение) : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14.11.1919 // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1919. – № 56. – Ст. 537.

⁵ О борьбе с прогулами : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 27.04.1920 // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 36. – Ст. 172.

1920 р.¹).

КЗпП РРФСР 1922 р.² реабілітував договірні засади, причому умови всіх договорів і угод про працю не повинні були погіршувати положення працівників у порівнянні з нормами, установленими КЗпП, бо в протилежному випадку вони визнавалися недійсними. Без згоди працівника не допускалося переведення на іншу роботу, у тому числі зміна трудової функції, передбаченої трудовим договором. Відбувся відхід від твердо фіксованого робочого часу в сторону встановлення максимального восьмигодинного робочого дня, причому в колективних і трудових договорах могло бути встановлене подальше його скорочення. Нарешті, КЗпП 1922 р. був набагато менш прямолінійний і ідеологізований, мав у цілому компромісний характер, виконуючи не тільки соціально-захисну, але й економічну функцію³.

Значне місце в Кодексі РРФСР 1922 р. приділялося питанням трудової дисципліни, регламентованим у гл. VI про правила внутрішнього розпорядку. Передбачалися типові й договірні види правил внутрішнього розпорядку. Перші видавалися Народним комісаріатом праці за погодженням із Всесоюзною центральною радою професійних спілок (далі – ВЦРПС) і Вищою радою народного господарства, другі ж розроблялися спільно адміністрацією й профспілкою та затверджувалися інспектором праці. У будь-якому разі правила внутрішнього розпорядку не повинні були суперечити ні трудовому законодавству, ні колективному договору, що діяв на підприємстві. Питання про дисциплінарну відповідальність за загальносоюзним законодавством повинні були вирішуватися в порядку підпорядкованості.

КЗпП Української Радянської Соціалістичної Республіки (далі – КЗпП УРСР) 1922 р. містив п. 83, який встановлював матеріальну відповідальність найманого працівника. Наймач мав право за псування приладів, виробів і матеріалів, через недбалість найманого працівника

¹ Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР) : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 17.06.1920 // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 61–62. – Ст. 276.

² Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 203.

³ Варшавский К. М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. / К. М. Варшавский – СПб. : Academia, 1923. – 108 с.; Войтинский И. С. Пятнадцатилетие советского трудового права / И. С. Войтинский // Советское государство. – 1932. – № 910. – С. 103–122; № 11–12. – С. 29–60.; Троицкий И. К. К 15-летию трудового законодательства и 10-летию КЗоТ / И. К. Троицкий // Вопросы труда. – 1932. – № 11–12. – С. 36–40.; КЗоТ РСФСР 1922 года и современность / под ред. Ю. П. Орловского // Труды ВЮЗИ. – 1974. – Т. 35. – 218 с.

чи внаслідок невиконання ним правил внутрішнього розпорядку, за постановою розцінково-конфліктної комісії, за один раз стягнути з його заробітку вартість пошкодженого, проте не більше однієї третини його місячної тарифної платні. Зазначалося також, що граничні розміри відповідальності працівників по окремих видах майна встановлюються спеціальним законом та інструкціями, що видаються народними комісаріатами праці СРСР та УРСР за погодженням з ВЦРПС чи Радою профспілок УРСР.

Скасування загальної трудової повинності, залучення до праці лише в порядку особистої матеріальної зацікавленості працівника зробили непотрібними такі заходи підтримання трудової дисципліни, які застосовувалися в період «воєнного комунізму», наприклад, притягнення порушників дисципліни до суду. В умовах безробіття звільнення порушника з роботи було досить суворим заходом, і одним із завдань законодавця було запобігання зловживанням у зв'язку із застосуванням цієї санкції. Тому КЗпП 1922 р. допускав розірвання договору за порушення працівником трудової дисципліни лише у випадку систематичного невиконання працівником своїх обов'язків або прогулу більше трьох днів підряд або більше шести днів протягом місяця (пп. «г» і «е» ст. 47). Згодом п. «е» ст. 47 КЗпП був викладений у новій редакції, відповідно до якої звільнення працівника допускалося у випадку неявки на роботу в цілому протягом трьох днів на місяць без поважних причин (постанова ВЦВК і РНК РРФСР від 22 липня 1927 р.)¹. Цей захід був продиктований особливими умовами індустріалізації, коли було потрібно підвищити рівень дисципліни і продуктивності праці.

Надалі було прийнято ще більш рішучі заходи з ліквідації прогулів взагалі. Так, п. 1 постанови РНК РРФСР від 6 березня 1929 р.² надав адміністрації державних підприємств право накладати на порушників трудової дисципліни всі можливі види стягнень, передбачені табелем стягнень (догана з оголошенням по цеху або відділу й повідомленням фабзавкому; звільнення)³, а постановою РНК СРСР від 5 липня 1929 р. на

¹ О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР : Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 22.07.1927 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1927. – № 28. – Ст. 577.

² О мерах к укреплению трудовой дисциплины в государственных предприятиях : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 06.03.1929 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1929. – № 19. – Ст. 167.

³ Об утверждении Примерных правил внутреннего трудового распорядка для промышленных предприятий : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 19.07.1927 // Известия Народного комиссариата труда СССР. – 1927. – № 32–33.

адміністрацію підприємств було покладено відповідальність за потурання порушникам трудової дисципліни.

У зв'язку із введенням режиму економії було переглянуто питання про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству. Відповідно до постанови ЦВК і РНК СРСР від 12 червня 1929 р. «Про майнову відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну ними наймачам»¹ працівники притягувалися до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну наймачеві під час виконання службових обов'язків, у розмірі дійсної шкоди (бралися до уваги лише прямі збитки, але не упущена вигода), але не більше 1/3 тарифної ставки працівника, якщо шкода викликана недбалістю в роботі або порушенням закону, правил внутрішнього трудового розпорядку, спеціальних інструкцій або розпоряджень наймача. У постанові вказувалися і конкретні випадки, коли працівник притягувався до обмеженої відповідальності (хоча термін «обмежена відповідальність» у постанові був відсутній. – *Т.Л.*): псування, знищення або втрата матеріалів і продукції; недобір грошових сум, втрата документів, повне або часткове знецінення документів; недостача цінностей, переданих під відповідальність працівника, понад передбачених норм; неправильне витрачання грошових сум, виданих на господарські потреби (ст. 1).

Крім обмеженої відповідальності, яка застосовувалася у більшості випадків, постановою було передбачено також і повну відповідальність, тобто відповідальність у межах повного розміру шкоди і без обмежень розміром заробітної плати. Так, у ст. 2 Постанови передбачалося, що робітники і службовці несуть майнову відповідальність перед наймачем за заподіяну останньому шкоду у межах повного розміру шкоди в таких випадках:

а) коли шкода заподіяна діями працівника, що містять ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

б) коли спеціальними законами на працівника покладена повна або підвищена, порівняно із зазначеною у ст. 1 межею, майнова відповідальність за шкоду, заподіяну наймачеві під час виконання службових обов'язків;

в) коли між працівником і наймачем є особливий письмовий договір про прийняття на себе працівником повної або підвищеної, порівняно із зазначеною у ст. 1 межею, майнової відповідальності за недостачу,

¹ Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 12.06.1929 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1929. – № 42. – Ст. 367.

понад передбачені норми, цінностей, переданих під відповідальність працівника для зберігання або для інших цілей;

г) коли шкода заподіяна не під час виконання службових обов'язків.

Постанова передбачала також і порядок відшкодування шкоди.

Постановою ЦВК і РНК СРСР від 18 листопада 1929 р. «Про умови праці працівників роздрібної торгової мережі»¹ введено повну матеріальну відповідальність за псування і втрату зазначеними працівниками довірених їм товарів та іншого майна. Постановою ЦВК і РНК СРСР від 27 травня 1932 р. «Про майнову відповідальність працівників за матеріали та вироби і за майно підприємства чи установи, видане у користування працівникам»² було передбачено, що працівник несе майнову відповідальність за матеріали і вироби та за видане йому в користування майно підприємства чи установи (одяг, інструменти, вимірювальні прилади тощо) як у випадку розкрадання чи умисного псування ним матеріалів, виробів і майна, так і у випадку втрати чи псування, що сталися через недбалість. Граничні розміри відповідальності працівників по окремих видах майна, а також залежно від їх вини (умислу чи необережності) встановлювалися Інструкцією Народного комісаріату праці СРСР від 1 червня 1932 р. «Про майнову відповідальність працівників за матеріали і вироби і за майно підприємства або установи, видане у користування працівникам».

У зв'язку з ліквідацією безробіття і припливом із села у промисловість і будівництво значної кількості працівників особливої актуальності набули питання трудової дисципліни та дисциплінарної відповідальності. За ст. 2 Постанови «Про Основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР і союзних республік»³ від 13 жовтня 1929 р., притягнення до дисциплінарної відповідальності здійснювалося або в порядку підлеглості, або в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку й прикладеними до них табелями стягнень. Відповідно до

¹ Об условиях труда работников мелкорозничной торговой сети : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 18.11.1929 // Известия Народного комиссариата труда СССР. – 1930. – № 31–32.

² Об имущественной ответственности работников за материалы и изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 27.05.1932 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1932. – № 40. – Ст. 242.

³ Об Основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 13.10.1929 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1929. – № 71. – Ст. 670.

ст. 5 Постанови, посадові особи певних категорій, передбачені спеціальними законами Союзу РСР і союзних республік, підлягали відповідальності в порядку підлеглості також і за вчинки, які хоча і не були порушенням обов'язків служби та трудової дисципліни, але були не сумісні з гідністю і призначенням посадових осіб цих категорій через особливий характер виконуваних ними обов'язків. Дисциплінарними стягненнями, які накладалися у порядку підлеглості, були: а) зауваження; б) догана; в) переведення на нижчу посаду на строк не більше одного року; г) звільнення з посади (ст. 7 Постанови).

Особливе значення зміцнення трудової дисципліни мало в галузі залізничного й водного транспорту, зв'язку, енергопостачання та ін. У зв'язку з цим в 1932–1934 рр. були видані спеціальні статuti про дисципліну робітників і службовців відповідних галузей, що передбачали більш суворі, ніж у правилах внутрішнього розпорядку, стягнення за порушення трудової дисципліни.

Істотну роль у підтриманні трудової дисципліни відігравали виробничо-товариські суди¹. Більш різносторонньою і активною стала участь громадських організацій у зміцненні трудової дисципліни. Одночасно розширювалися права адміністрації в частині застосування санкцій за систематичне порушення трудової дисципліни. Якщо за першою редакцією КЗпП 1922 р. звільнення за систематичне порушення трудової дисципліни могло бути застосоване не інакше, як за рішенням розціночно-конфліктної комісії, то з 1930 р. воно вже допускалося за одностороннім наказом наймача².

Більш рішуче повелася боротьба із прогулами, як із серйозним порушенням трудової дисципліни. У Постанові ЦВК і РНК СРСР «Про звільнення за прогул без поважних причин» від 15 листопада 1932 р.³ вказувалося, що чинне трудове законодавство (п. «е» ст. 47 Кодексу законів про працю РРФСР і відповідні пункти кодексів інших союзних ре-

¹ О производственно-товарищеских судах на фабриках, заводах, в государственных, общественных учреждениях и предприятиях : Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 20.02.1931 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1931. – № 14. – Ст. 160.

² История советского государства и права: Советское государство и право в период строительства социализма (1921–1935 гг.). – В 3-х книгах. Кн. 2 / Редкол.: С. С. Иванов, В. М. Курицын, Е. А. Скрипилев (отв. ред.), Р. О. Халфина, О. И. Чистяков. – М. : Наука, 1968. – С. 509.

³ Об увольнении за прогул без уважительных причин : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 15.11.1932 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1932. – № 78. – Ст. 475.

спублік) допускає звільнення за прогул працівника без поважних причин лише в тому випадку, якщо такий прогул мав місце протягом 3 днів у цілому впродовж місяця, що в нинішніх умовах відсутності безробіття заохочує прогули, порушує нормальний хід виробництва і завдає шкоди інтересам трудящих. Тому цією Постановою встановлювалося, що у випадку «хоча б одного дня неявки на роботу без поважних причин працівник підлягає звільненню з підприємства або установи з позбавленням його права користуватися виданими йому як працівникові даного підприємства або установи продовольчими й промтоварними картками, а також із позбавленням його права користування квартирою, наданою йому в будинках даного підприємства або установи».

Одночасно активно велася боротьба із самовільним залишенням роботи. Особами, які самовільно залишають роботу, вважалися робітники і службовці, що перервали трудові відносини з підприємством або установою без завчасного попередження про це адміністрацію, не дочекавшись заміни іншим працівником або закінчення встановленого при наймі строку; ті, що більше одного разу протягом 12 місяців звільнялися з роботи за власним бажанням при укладанні трудового договору на невизначений строк; молоді фахівці, які залишили роботу до закінчення встановленого строку. Робітники і службовці, які самовільно залишили роботу, бралися на особливий облік при зверненні за роботою, вони не направлялися на роботу в промисловість і транспорт протягом шести місяців. За злісне порушення трудової дисципліни була вперше введена кримінальна відповідальність¹.

Поступово в трудовому законодавстві стали переважати адміністративні засади, а договірний елемент фактично було зведено нанівець. У першій половині 30-х рр. ХХ ст. відбувся своєрідний «великий перелом» у радянському трудовому праві, що означало його переважну орієнтацію на вирішення виробничих завдань². З 1930–1931 рр. спростилося залучення працівників до роботи у вихідні дні, а заробітна плата стала видаватися у позаробочий час (а не в робочий, як того вимагав КЗпП 1922 р.). Звільнення за власним бажанням не заборонялися, але «літуни» могли позбавлятися допомоги по безробіттю, продуктових карток і виселятися з відомчого житла. За «злісне порушення трудової дисциплі-

¹ Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства : учебное пособие / О. Н. Волкова. – М. : ВЮЗИ, 1986. – С. 20.

² Давидович Я. И. Очерки правового регулирования труда в годы Великого перелома (по материалам Ленинграда) / Я. И. Давидович // Уч. зап. Ленинградского юрид. ин-та. – Вып. 1. – 1939. – С. 94–106; Догадов В. М. Этапы развития советского трудового права / В. М. Догадов // Уч. зап. ЛГУ. – 1949. – № 107. Серия юрид. наук. – Вып. 2. – С. 113–172.

ни» запроваджувалася кримінальна відповідальність. Ці заходи вводилися переважно підзаконними актами. Апогеєм стали акти 1938–1940 рр., коли вже за неодноразові порушення трудової дисципліни (прогул, запізнення на роботу, випуск бракованої продукції, самовільний перехід на інше підприємство й ін.) передбачалося кримінальне покарання. Затвердження Постановою РНК СРСР «Про введення трудових книжок» від 20 грудня 1938 р.¹ трудових книжок для всіх працівників, що пропрацювали більше п'яти днів, мало яскраво виражений адміністративний («з метою обліку робочої сили») і навіть каральний характер (виявити «не залучених до роботи»).

Постановою РНК СРСР, ЦК ВКП (б) і ВЦРПС від 23 грудня 1938 р. «Про заходи щодо впорядкування трудової дисципліни, поліпшення практики державного соціального страхування і боротьби зі зловживаннями в цій справі»² стосовно робітників і службовців, які допустили запізнення на роботу без поважних причин, або передчасно пішли на обід, або запізнилися після обіду, або передчасно залишили робоче місце, або ледарювали в робочий час, встановлювалися такі стягнення: зауваження або догана, або догана з попередженням про звільнення; переведення на іншу нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або на нижчу посаду. А якщо робітник або службовець допустив три таких порушення протягом одного місяця або чотири порушення протягом двох місяців підряд, він підлягав звільненню як прогульник, порушник закону про працю і трудову дисципліну (ч. 4 і 5 ст. 1 Постанови). За ухилення від проведення заходів щодо зміцнення трудової дисципліни і неприйняття заходів проти прогульників, літунів і нехлюїв керівники підприємств, установ, цехів і відділів могли бути притягнуті вищими органами до відповідальності аж до зняття з роботи і віддання до суду (ст. 2). У випадку звільнення робітника чи службовця без достатньої підстави оплата за вимушений прогул провадилася в розмірі середньої заробітної плати, але не більше ніж за 20 днів, причому адміністрація підприємств і установ, фабрик, місцевки й розціночно-конфліктні комісії зобов'язані були розглядати скарги на неправильне звільнення протягом 3 днів від дня надходження скарги, а судові органи – протягом 5 днів (ст. 4).

¹ О введении трудовых книжек : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 20.12.1938 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1938. – № 58. – Ст. 329.

² О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР, Центрального комитета ВКП(б) и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 23.12.1938 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1939. – № 1. – Ст. 1.

У зв'язку з початком Другої світової війни відбулися значні зміни в трудовому законодавстві. У червні 1940 р. IX Пленум ВЦРПС закликав усіх трудящих до необхідних жертв і визнав необхідним подовження робочого дня, збільшення числа робочих днів у році й вжиття додаткових заходів зі зміцнення трудової дисципліни. Особливе місце тут належить Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. «Про перехід на 8-годинний робочий день, на 7-денний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення роботи робітників і службовців підприємств та установ»¹, що збільшив тривалість робочого часу і звів до мінімуму договірні засади у трудових відносинах. Робочий день для осіб з 16 до 18 років був збільшений до восьми годин (ст. 1). Скасовувалася вимога про обов'язковий щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин. Вищевказаним Указом від 26 червня 1940 р. (ст. 3) заборонялося розірвання трудового договору в односторонньому порядку, що фактично означало прикріплення робітника до підприємства. Втратило сенс укладення строкових трудових договорів. Встановлювався відомчий порядок вирішення трудових спорів, пов'язаних із розірванням трудового договору. Відповідно, суди такі справи не розглядали, а реально дозвіл на звільнення з роботи міг дати тільки керівник організації. Кримінально караними стали самовільне залишення роботи (каралося тюремним ув'язненням) і прогул (карався виправно-трудовими роботами за місцем постійної роботи на строк до шести місяців з утриманням із заробітку до 25%). Тому було скасовано обов'язкове звільнення працівників за прогул без поважних причин (ч. 3 ст. 5).

Положення Указу від 26 червня 1940 р. знайшли відображення в затверджених РНК СРСР 18 січня 1941 р. нових Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців². У Типових правилах особливе місце відводилося відповідальності за порушення трудової дисципліни (розд. V). Усяке порушення трудової дисципліни тягло дисциплінарні санкції або віддання до суду (п. 19). За порушення трудової дисципліни передбачалися такі дисциплінарні стягнення: а) зауваження; б) догана; в) сувора догана; г) переведення на іншу нижчеоплачувану роботу на строк до 3 місяців або на нижчу посаду (п.

¹ О переходе на 8-часовой рабочий день, на 7-дневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода с работы рабочих и служащих предприятий и учреждений : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 20.

² Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 18.01.1941 № 120 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1941. – № 4. – Ст. 63.

20). Робітник чи службовець, який допустив запізнення на роботу без поважних причин, або передчасно пішов на обід, або запізнився з поверненням після обіду, або завчасно залишив робоче місце, або ледарював у робочий час, піддавався адміністрацією таким стягненням: зауваженню, догані або суворій догані; переведенню на іншу нижчеоплачувану роботу на строк до 3 місяців або на нижчу посаду (п. 21). За прогул без поважної причини або самовільне залишення підприємства працівники віддавалися до суду згідно з Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р.¹ За брак у роботі вони, незалежно від накладеного стягнення, несли матеріальну відповідальність відповідно до чинного законодавства (п. 25, 26 Типових правил).

Указом Президії Верховної Ради СРСР від 2 жовтня 1940 р.² передбачалася мобілізація у промисловість від 800 тис. до 1 млн. юнаків і дівчат шляхом навчання їх у ремісничих училищах і школах фабрично-заводського навчання, випускники яких повинні були в обов'язковому порядку відпрацювати чотири роки на виробництві. При цьому мало місце посилення покарань за порушення трудової дисципліни, випуск бракованої продукції, недотримання технологічних нормативів. Відповідно до Указу від 10 липня 1940 р., випуск недоброякісної або некомплектної продукції прирівнювався до шкідництва. Керівники, які ухилялися від віддання до суду своїх працівників, самі підлягали кримінальній відповідальності³.

За Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 грудня 1941 р.⁴ всіх працівників військової промисловості оголосили мобілізованими, у зв'язку із чим самовільне залишення роботи прирівнювалося до дезертирства і розглядалося Указом як кваліфікований злочин, за який передбачалася санкція у вигляді тюремного ув'язнення від п'яти до восьми років. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 13 лютого 1942 р.⁵ на

¹ О переходе на 8-часовой рабочий день, на 7-дневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода с работы рабочих и служащих предприятий и учреждений : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 20.

² О государственных трудовых резервах : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 02.10.1940 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 37.

³ Об ответственности за выпуск недоброкачественной или некомплектной продукции и за несоблюдение обязательных стандартов промышленными предприятиями : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.07.1940 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 23.

⁴ Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятия : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.12.1941 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1942. – N 2.

⁵ О мобилизации на период военного времени трудоспособного городского населения для работы на производстве и строительстве : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13.02.1942 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1942. – N 6.

період воєнного часу була оголошена мобілізація працездатного населення для роботи на виробництві та у будівництві. Ухилення від мобілізації для роботи на виробництві або будівництві каралися суворо: такі особи притягувалися до кримінальної відповідальності й за вироком суду піддавалися примусовим роботам за місцем проживання на строк до одного року.

Кримінальна відповідальність за прогул зберігалася аж до 1951 р., тобто до прийняття Указу Президії Верховної Ради СРСР від 14 липня 1951 р.¹ Цим актом було значно розширено коло заходів дисциплінарного впливу до прогульників. Вживання зазначених заходів було пов'язане з необхідністю зміцнення трудової дисципліни на підприємствах і в установах. За прогул застосовувалися такі заходи: а) дисциплінарні санкції відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, а на підприємствах і в установах, де діяли спеціальні статuti про дисципліну, – згідно із цими статутами); б) позбавлення права на одержання процентної надбавки на строк до трьох місяців або зниження одноразової винагороди за вислугу років у розмірі до 25 відсотків на підприємствах і в установах, де встановлена виплата за вислугу років процентних надбавок до заробітної платні або одноразової винагороди; в) звільнення з роботи із зазначенням у трудовій книжці того, що працівник звільнений за прогул без поважної причини (ст. 1). Крім зазначених заходів, директорів підприємства або начальників установи за їхнім розсудом надавалося право направляти справи про прогули до товариського суду. У випадку ж прогулу без поважної причини, вчиненого неодноразово (більше двох разів протягом трьох місяців) і тривалістю понад три дні, директор підприємства або начальник установи могли передати справу до суду для притягнення винного до кримінальної відповідальності. Робітник і службовець, винні у прогулі без поважних причин, вчиненому неодноразово або тривалістю понад три дні, піддавався за вироком суду виправно-трудовим роботам за місцем основної роботи на строк до шести місяців з утриманням із заробітної плати до 25 % (ст. 2)².

Важливим етапом у справі відновлення правових гарантій, що діяли раніше, стало видання Указу Президії Верховної Ради СРСР від 25 квітня 1956 р. «Про скасування судової відповідальності робітників і служ-

¹ О замене судебной ответственности рабочих и служащих за прогул, кроме случаев не однократного и длительного прогула, мерами дисциплинарного и общественного воздействия : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14.07.1951 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.worklib.ru/laws/ussr/10012094.php>

² Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства : учебное пособие / О. Н. Волкова. – М. : ВЮЗИ, 1986. – С. 36–37.

бовців за самовільне залишення підприємств та установ і за прогул без поважної причини»¹. Цим Указом скасовувалися запроваджені у червні 1940 р. обмеження у праві робітника або службовця залишити роботу за власним бажанням, обов'язкові переведення на іншу постійну роботу, судова відповідальність за прогул і самовільне залишення роботи.

Певний інтерес становить Постанова Ради Міністрів СРСР від 28 квітня 1967 р. «Про преміювання працівників державних підприємств і організацій сільського і водного господарства за економію пального і мастильних матеріалів та про матеріальну відповідальність за їх перевитрату»², якою встановлювалася матеріальна відповідальність за перевитрату пального та мастильних матеріалів з вини працівників. Згідно з п. 3 цієї Постанови, з працівників тракторної бригади залежно від посади утримувалося від 5 до 50 відсотків вартості перевитрачених пального та мастильних матеріалів. Своєрідність цієї санкції полягає в такому: для притягнення до матеріальної відповідальності не мала значення форма вини; виходячи із розміру відповідальності, вона мала обмежений характер, але обмежена вона була не певним заробітком працівника, а розміром вартості заподіяної шкоди (50 відсотків вартості перевитрачених матеріалів могли і перевищувати одну третину тарифної ставки чи навіть повну тарифну ставку) і водночас це не було повним відшкодуванням шкоди³.

У 1970 р. були прийняті Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, які стали першим загальносоюзним кодифікованим актом про працю⁴. Основи стали підсумком великої роботи, виконаної радянськими вченими й практичними працівниками. Більшість їх норм поліпшували положення працівників і обмежували права адміністрації (збільшення тривалості оплачуваної відпустки, заборона необґрунтованої відмови в прийомі на роботу та ін.). У 1971–1973 рр.

¹ Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25.04.1956 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 203.

² О премировании работников государственных предприятий и организаций сельского и водного хозяйства за экономию горючего и смазочных материалов и о материальной ответственности за их перерасход : Постановление Совета Министров СССР от 28.04.1967 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1967. – № 11. – Ст. 66.

³ Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – С. 14–15.

⁴ Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон СССР от 15.07.1970 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

здійснено кодифікацію трудового законодавства союзних республік, а 10 грудня 1971 р. було прийнято КЗпП УРСР, який чинний дотепер.

КЗпП УРСР 1971 р. передбачав таку систему дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або на нижчу посаду на той же строк; 5) звільнення.

За КЗпП УРСР 1971 р., санкцію матеріальної відповідальності працівників було пов'язано з прямою дійсною шкодою. Ця санкція мала різновиди залежно від обсягу відшкодування. За загальним правилом передбачалася обмежена матеріальна відповідальність у межах третини місячної тарифної ставки (окладу). Тут слід зазначити, що Указом Президії Верховної Ради УРСР від 21 грудня 1983 р. «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР»¹, слова «місячної тарифної ставки (окладу)» були замінені на слова «середнього місячного заробітку». Така заміна була викликана тим, що в силу особливостей систем оплати праці на багатьох підприємствах тарифні ставки (посадові оклади) були невеликими і становили лише частину заробітку робітника чи службовця У зв'язку з цим відшкодування шкоди в розмірі однієї третини місячної тарифної ставки (посадового окладу) не виконувало належним чином правовідновлювальної функції². Для окремих категорій працівників за певні порушення передбачалася обмежена матеріальна відповідальність у вищому розмірі (2/3 середнього місячного заробітку, одного середнього місячного заробітку, трьох місячних окладів). У визначених законом випадках застосовувалася повна матеріальна відповідальність.

Крім того, Кодекс передбачав і натуральні способи покриття заподіяної шкоди: передання рівноцінного майна чи поправлення пошкодженого (ч. 3 ст. 137; після набрання чинності Указом Президії Верховної Ради УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР»³ від 24 грудня 1976 р. – ч. 5 ст. 130).

Окремим різновидом санкції матеріальної відповідальності слід вважати й ту, що запроваджена статтею 135 КЗпП УРСР 1971 р. «Межі

¹ Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 21.12.1983 № 6237-X // ВВР УРСР. – 1984. – № 1. – Ст. 3.

² Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – С. 28.

³ Про внесення доповнень і змін до Кодексу законів про працю Української РСР : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 24.12.1976 № 1616-IX // ВВР УРСР. – 1976. – № 1. – Ст. 4.

матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір», якою було передбачено, що відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю межі матеріальної відповідальності робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законами Союзу РСР і постановами Ради Міністрів СРСР.

Специфічна санкція обмеженої матеріальної відповідальності передбачалася Типовим положенням про оплату праці і преміювання робітників автомобільного транспорту, а також транспортно-експедиційного обслуговування і вантажно-розвантажувальних робіт системи автомобільного транспорту, затвердженим Постановою Державного комітету праці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 14 грудня 1972 р.¹ Цим положенням було передбачено, що за перевитрату палива понад встановлені норми з вини водіїв автомобілів з них утримується 60 відсотків вартості перевитраченого карбюраторного палива і 35 відсотків перевитраченого дизельного автотракторного палива. Таким чином, тут розмір матеріальної відповідальності обмежувався не частиною заробітної плати, а частиною розміру вартості заподіяної шкоди, який міг і перевищувати третину місячної тарифної ставки робітника².

Статті 117, 235, 237 КЗпП УРСР 1971 р. встановлювали санкції матеріальної відповідальності підприємства у разі затримки розрахунку при звільненні (виплата середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, а у випадку, якщо звільнений працівник до одержання остаточного розрахунку стане на іншу роботу, розмір компенсації зменшується на суму заробітної плати, одержаної за новим місцем роботи); незаконного звільнення та неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці, яке перешкоджало працевлаштуванню робітника чи службовця на іншу роботу (виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але не більше як за три місяці); незаконного переведення робітника або службовця на нижчеоплачувану роботу (виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу (якщо працівник відмовлявся працювати на цій іншій роботі) або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше як за три місяці); затримки видачі трудової книжки з вини адміністрації (виплата середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу);

¹ Законодательные акты о труде / сост.: М. Ф. Теплицкая, И. С. Александров, В. И. Прокопенко. – К. : Политиздат, 1976. – С. 360

² Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : Монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – С. 22-23

затримки виконання рішення чи постанови органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого чи переведеного працівника (виплата середнього заробітку чи різниці в заробітку за час затримки від дня винесення такого рішення чи постанови по день його виконання).

На XXV з'їзді КПРС велику увагу було також приділено питанням зміцнення трудової дисципліни. На розвиток рішень з'їзду ЦК КПРС, Рада Міністрів СРСР і ВЦСПС 13 грудня 1979 р. прийняли постанову «Про подальше зміцнення трудової дисципліни й скорочення плинності кадрів у народному господарстві»¹. З метою подальшого скорочення плинності кадрів на підприємствах, створення стабільних трудових колективів було введено додаткову відпустку за безперервний стаж роботи певним категоріям працівників, яким раніше такі відпустки не надавалися (абз. 1 п. 13 Постанови). Одночасно було встановлено, що робітники і службовці, які вчинили прогул або з'явилися на роботі в нетверезому стані, могли втратити повністю або частково відпустки за безперервний стаж роботи за відповідний період (абз. 2 п. 13).

28 липня 1983 р. ЦК КПРС, Рада Міністрів СРСР і ВЦРПС прийняли постанову «Про посилення роботи зі зміцнення соціалістичної дисципліни праці»². Зазначена постанова разом з постановою Ради Міністрів СРСР «Про додаткові заходи по зміцненню трудової дисципліни»³ від 28 липня 1983 р. стали програмними документами з подальшого вдосконалення трудового законодавства про зміцнення трудової дисципліни, зниження плинності кадрів, підвищенні ролі трудових колективів і ефективного використання наданих їм прав. Аналіз цих нормативних актів дозволяє зробити висновок про те, що, по-перше, вони містили низку норм морального і матеріального стимулювання сумлінного ставлення до праці (конкретні заходи заохочення); по-друге, включали правові норми, що містили заходи покарання порушників трудової дисципліни; по-третє, передбачали більш суворі заходи стягнення до працівни-

¹ О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве : Постановление Центрального комитета КПСС, Совета Министров СССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 13.12.1979 № 1117 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1980. – № 3. – Ст. 17.

² Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда : Постановление Центрального комитета КПСС, Совета Министров СССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 28.07.1983 № 744 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1983. – № 21. – Ст. 115.

³ О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины : Постановление Совета Министров СССР от 28.07.1983 № 745 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1983. – № 21. – Ст. 116.

ків, які систематично порушували трудову дисципліну, прогульників, п'яниць; по-четверте, містили правові норми, спрямовані на зниження плинності кадрів на підприємствах і стабілізацію трудових колективів, економію робочого часу.

У зв'язку з цим в Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю було внесено відповідні зміни й доповнення¹.

Згідно з ними², робітникам і службовцям, які вчинили прогул без поважних причин, чергова відпустка у відповідному році зменшувалася на число днів прогулу, при цьому відпустка не повинна була бути меншою двох робочих тижнів (12 робочих днів) (абз. 1 п. 6); до працівників, відсутнім на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, застосовувалися такі самі заходи відповідальності, які встановлювалися за прогул (абз. 2 п. 6). За систематичне порушення трудової дисципліни, прогул без поважних причин або появу на роботі в нетверезому стані робітники і службовці могли бути переведені на іншу нижчеоплачувану роботу або на нижчу посаду на строк до трьох місяців (абз. 3 п. 6; п. 1 п. 6). Звільнення за власним бажанням у цей період не дозволялося, а час виконання робіт, на які робітники або службовці були переведені за порушення трудової дисципліни, не зараховувався у строк попередження про звільнення (абз. 3 п.6; п. 1 пп. 2). Працівникам, звільненим за систематичне порушення трудової дисципліни, прогул без поважної причини або появу на роботі в нетверезому стані, премії за новим місцем роботи протягом шести місяців виплачувалися в половинному розмірі. Якщо в період перших трьох місяців працівник сумлінно ставився до виконання своїх трудових обов'язків, адміністрація за узгодженням із профспілковим комітетом і з урахуванням думки колективу могла вирішити питання про повну виплату премій надалі (абз. 4 п. 6).

Було також підвищено матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну з їхньої вини підприємству, організації, установі при виконанні трудових обов'язків, у тому числі за випуск бракованої продукції. Відшкодування такої шкоди у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше однієї третини середнього місячного заробітку працівника, провадилося за розпорядженням адміністрації шляхом утримання з його заробітної плати. При незгоді працівника з відраху-

¹ О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12.08.1983 № 9814-X // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1983. – № 33. – Ст. 507.

² О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины : Постановление Совета Министров СССР от 28.07.1983 № 745 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1983. – № 21. – Ст. 116.

ванням або його розміром трудовий спір за його заявою розглядався в порядку, передбаченому законодавством (п. 1 пп. 5).

Грубим порушенням трудової дисципліни визнавалася поява на роботі в нетверезому стані або розпиття спиртних напоїв на робочому місці. У боротьбі із цими негативними явищами було підвищено дисциплінарну і матеріальну відповідальність працівників, для чого передбачалося:

а) як самостійну підставу розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації вважати появу робітника чи службовця на роботі в нетверезому стані (абз. 8 п. 6; п. 1 пп. 3);

б) встановити матеріальну відповідальність робітників і службовців у повному обсязі шкоди, заподіяної з їхньої вини підприємству, організації, установі, коли вона заподіяна дією працівника, який перебував у нетверезому стані. Стягнення провадилося у судовому або іншому, встановленому законодавством порядку (абз. 8 п. 6).

Прийняття Закону про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями¹ та вищезазначених постанов уряду про зміцнення трудової дисципліни стали передумовою для розробки нових типових правил внутрішнього трудового розпорядку². Згодом приймається нове Положення про порядок укладання колективних договорів від 28 вересня 1984 р.³

Порівнюючи норми Типових правил 1984 р. з правилами 1972 р., можна виявити загальні тенденції розвитку цих двох важливих нормативних актів: подальше розширення й поглиблення соціалістичної демократії в регулюванні трудової дисципліни, широке залучення працівників до вирішення питань, пов'язаних зі зміцненням трудової дисципліни. Так, трудовий колектив підприємств, установ і організацій затверджував за поданням адміністрації й профспілкового комітету правила внутрішнього трудового розпорядку стосовно умов роботи даного підприємства, установи, організації (п. 3 Типових правил); трудові колективи застосовували за успіхи у праці заходи громадського заохочення, ви-

¹ О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями : Закон СССР от 17.06.1983 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1983. – № 25. – Ст. 382.

² Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1984. – № 11.

³ Об утверждении Положения о порядке заключения коллективных договоров : Постановление Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов и Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 28.09.1984 № 11-4/285 // Экономическая газета. – 1984. – № 45.

сували працівників для морального і матеріального заохочення; висловлювали думку по кандидатурах, які представлялися до державних нагород; встановлювали додаткові пільги й переваги за рахунок коштів, виділених відповідно до чинного порядку на ці цілі, для новаторів і передовиків виробництва, а також осіб, які тривалий час сумлінно працювали на підприємстві, в установі, організації (п. 23); трудові колективи зобов'язувалися виявляти сувору товариську вимогливість до працівників, які несумлінно виконували трудові обов'язки; застосовували до членів колективу за порушення трудової дисципліни заходи громадського стягнення (товариське зауваження, суспільна догана), передавали матеріали про порушення трудової дисципліни на розгляд товариських судів (п. 28).

У Типових правилах 1984 р. передбачалося, що за порушення трудової дисципліни, тобто за невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського впливу, а також інші заходи, передбачені чинним законодавством. Так, відповідно до п. 25 Типових правил 1984 р., за недотримання трудової дисципліни адміністрація могла застосувати такі дисциплінарні стягнення: а) зауваження; б) догана; в) сувора догана; г) переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або на нижчу посаду на той же строк; за систематичне порушення трудової дисципліни, прогул без поважних причин або появу на роботі в нетверезому стані робітник або службовець міг бути переведений на іншу нижчеоплачувану роботу або на іншу нижчу посаду на строк, зазначений в абзаці першому цього підпункту; д) звільнення.

Звільнення, як дисциплінарне стягнення, могло бути застосоване за систематичне невиконання робітником або службовцем без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до робітника чи службовця раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення, за прогул (у тому числі за відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, а також за появу на роботі в нетверезому стані.

За прогул (у тому числі за відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважної причини адміністрація підприємства, установи, організації застосовувала один з таких заходів: а) дисциплінарні стягнення, передбачені п. 25 Типових правил; б) зниження в межах, встановлених чинним законодавством, розміру одноразової винагороди за вислугу років (за стаж роботи по спеціальності на даному

підприємстві) або позбавлення права на одержання процентної надбавки за вислугу років на строк до трьох місяців на підприємствах, в установах і організаціях, де встановлена виплата одноразової винагороди або процентних надбавок до заробітної плати за вислугу років. Працівникам, які вчинили прогул без поважних причин, чергова відпустка у відповідному році зменшувалася на число днів прогулу, при цьому відпустка не повинна була бути менше двох робочих тижнів (12 робочих днів). Незалежно від застосування заходів дисциплінарного чи громадського стягнення робітник або службовець, який вчинив прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин або появився на роботі в нетверезому стані, втрачав виробничу премію повністю або частково. Йому могло бути зменшено розмір винагороди за підсумками річної роботи підприємства, організації або зовсім не виплачено винагороду (п. 26 Правил).

Указом Президії Верховної Ради УРСР від 27 червня 1986 р. «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР»¹ були внесені зміни до ст. 132 та до п. 1 ст. 133 КЗпП УРСР, згідно з якими замість матеріальної відповідальності у розмірі однієї третини середнього місячного заробітку та двох третин середнього місячного заробітку вводилася матеріальна відповідальність у розмірі середнього місячного заробітку працівника. Крім того, була змінена ст. 135 КЗпП УРСР, яка встановлювала межі матеріальної відповідальності, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. Так, раніше ця стаття передбачала тільки матеріальну відповідальність у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний. Відповідно до Указу, незважаючи на те, що назва статті залишалася без змін, зміст самої статті було доповнено також іншими випадками заподіяння шкоди, за які межі матеріальної відповідальності встановлювалися законами СРСР і постановами Ради Міністрів СРСР. Ними встановлювалися межі матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей. А ст. 135-3 КЗпП УРСР було доповнено частиною четвертою, відповідно до якої законодавством Союзу РСР міг встановлюватися окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягав покриттю, в тому числі й у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним псуванням, недостачею або втратою окремих видів майна та

¹ Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 27.06.1986 № 2444-XI // ВВР УРСР. – 1986. – № 27. – Ст. 539.

інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищував її номінальний розмір.

Відмова від соціалістичної системи господарювання і перехід до ринкових відносин, роздержавлення підприємств та інші зміни соціально-економічного та політичного характеру, що відбуваються з початку 90-х рр. ХХ ст., актуалізували питання трудової відповідальності та санкцій трудового права. Було скорочено систему санкцій загальної дисциплінарної відповідальності. Закон УРСР від 20.03.1991 р. «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки»¹ передбачив, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

Законом України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» від 18 лютого 1992 р.² було посилено санкції матеріальної відповідальності роботодавця. Вимушений прогул у порядку ст. 235 КЗпП України тепер оплачувався не за три місяці, а за рік, а якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, – за весь час вимушеного прогулу; у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу – за весь час вимушеного прогулу.

Отже, слід зазначити, що система санкцій трудового права досить чутливо реагує на зміни соціально-економічних та політико-ідеологічних умов. Зміни в системі санкцій трудового права супроводжували практично всі більш-менш суттєві зміни у правовій політиці держави у сфері трудових відносин.

Таким чином, історія законодавчого регулювання санкцій трудового права дозволяє належно дослідити їх ефективність у сучасних умовах, унести обґрунтовані пропозиції щодо їх удосконалення.

¹ Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки : Закон УРСР від 20.03.1991 № 871-ХІІ // ВВР УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.

² Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів : Закон України від 18.02.1992 № 2134-ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 22. – Ст. 302.

Висновки до розділу 1

Підсумовуючи викладене вище, слід акцентувати принципові положення цього розділу.

1. Підходи до розуміння санкції як структурного елемента норми права та як конкретного наслідку порушення норми права не суперечать один одному, характеризуючи санкцію з позицій двох діалектичних категорій – форми та змісту відповідно.

2. Для розуміння санкції трудового права в значенні елемента правової норми найбільш прийнятним є двоелементний підхід до структури правової норми.

3. Для санкцій у трудовому праві характерним є те, що вони є елементом охоронних норм трудового права.

4. Санкцію у трудовому праві, як елемент норми, доцільно розглядати як правило поведінки, яке, з одного боку, надає відповідному суб'єкту (роботодавцеві чи працівникові) право самостійно вжити заходів відповідальності або порушити перед відповідними юрисдикційними органами питання про застосування заходів відповідальності; а з іншого – зобов'язує юрисдикційний орган застосувати відповідний захід відповідальності.

5. В розумінні юридичного заходу санкцію у трудовому праві слід розуміти як передбачений елементом норми захід юридичної відповідальності.

Санкції трудового права – це передбачені охоронними нормами трудового права заходи трудово-правової відповідальності, які виражають вид і міру об'єктивно негативних для правопорушника наслідків, що застосовуються за ініціативою учасників власне трудових відносин всупереч або ігноруючи волю суб'єкта відповідальності, як наслідок порушення норм трудового права, та передбачають певні позбавлення майнового, особистого, організаційного характеру і забезпечуються потенційним або реальним державним примусом.

6. До 1917 року система санкцій за законодавством Російської Імперії ще недостатньо структурована, відсутнє чітке розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Характерні ознаки санкцій законодавства про працю того часу: а) дисциплінарним стягненням притаманний каральний характер за применшеної ролі виховного впливу; б) формуються основні риси санкцій матеріальної відповідальності, зокрема, сплата майнових відшкодувань за рахунок заробітної плати; в) більш детально врегульовані питання санкцій матеріальної відповідальності робо-

тодавця; г) спостерігається перехід від абсолютного визначення розміру матеріальної відповідальності роботодавця до її обчислення, виходячи із заробітку працівника, права якого порушені; г) характерні яскраві публічно-правові елементи правового регулювання трудових відносин.

7. У період від Жовтневої революції до закінчення Великої Вітчизняної війни розвивається переважно система дисциплінарних санкцій, інших заходів дисциплінарного впливу (хоча штрафи скасовано відразу після революції). Для цього періоду також характерна широка криміналізація діянь, що порушували правопорядок у сфері праці.

8. Для післявоєнного періоду характерним є пом'якшення санкцій, декриміналізація більшості правопорушень у сфері праці.

9. У період 1970–1980-х рр. відбувається становлення системи санкцій, яка стала основною для цієї системи в Україні. Основною тенденцією цього періоду є посилення санкцій матеріальної відповідальності. Система дисциплінарних санкцій, по суті, не змінюється, однак широкого вжитку набувають так звані «заходи (дисциплінарного) впливу», покликані виконувати функцію виховання, застосування яких часто покладалося на недержавні організації (профспілки, трудові колективи, товариські суди тощо).

10. У 1990-ті рр. було значно скорочено систему санкцій загальної дисциплінарної відповідальності. Натомість набули подальшого розвитку заходи спеціальної дисциплінарної відповідальності, встановлення яких тепер, виходячи із Конституції України, є виключною компетенцією Верховної Ради. Санкції матеріальної відповідальності суттєвих якісних змін не зазнали, хоча щодо матеріальної відповідальності роботодавця можна спостерігати її посилення.

11. Система примусових заходів у трудовому праві охоплює такі заходи: 1) заходи юридичної відповідальності, які охоплюють: а) заходи дисциплінарної відповідальності; б) заходи матеріальної відповідальності; 2) заходи захисту; 3) запобіжні заходи.

12. Заходи дестимулювання (позбавлення або зниження премій, надбавок або інших заохочувальних виплат) не можна відносити до заходів правового примусу. Для питання про виникнення права на премію чи позбавлення премії повинне мати значення лише те дисциплінарне правопорушення, яке було вчинене у період, за який виплачується премія.

13. Ознаками розмежування цих примусових заходів є їх мета, підстава застосування, характер обтяження, наявність публічного осуду, наявність стану покараності, основний об'єкт правового впливу, співвідношення заходів із підставою застосування.

Розділ 2 КЛАСИФІКАЦІЯ САНКЦІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

2.1. Критерії розмежування санкцій у трудовому праві

Класифікація санкцій трудового права має велике наукове і практичне значення. Вона сприяє розумінню особливостей санкцій трудового права як самостійного правового явища та їх окремих видів. Класифікація санкцій – одна з передумов побудови якісної, ефективної, несуперечливої системи санкцій у трудовому праві та забезпечення законності, прав, свобод та законних інтересів особи у разі їх застосування.

Найвідомішим у теорії права є поділ санкцій на правовідновлювальні (компенсаційні) та каральні (штрафні), розроблений О.Е. Лейстом. Класифікаційну ознаку учений визначає як спосіб, яким санкція слугує охороні правопорядку, забезпечує дотримання юридичних обов'язків¹.

До правовідновлювальних санкцій належать ті, реалізація яких у випадку порушення правопорядку безпосередньо спрямована на примусове виконання невиконаного обов'язку, відновлення порушених прав.

Правовідновлювальні санкції спрямовані не лише на виконання завдань загальної та індивідуальної превенції, але й на усунення шкоди, спричиненої правопорушенням суспільним відносинам.

До каральних (штрафних) санкцій належать ті, які охороняють правопорядок виключно шляхом загальної та індивідуальної превенції. Такі санкції запобігають правопорушенням, а їх реалізація, крім того, має за мету покарання та перевиховання правопорушника. Безпосереднього відновлення правопорядку застосуванням каральних санкцій, як правило, не здійснюється². Призначення каральних (штрафних) санкцій полягає в завданні правопорушнику певної правової втрати, що виражається в різного роду правообмеженнях, спеціальних обов'язках³.

Класифікація, запропонована О.Е. Лейстом, в юридичній літературі визнається цінною і плідною, оскільки базується на врахуванні соціальної ролі і функцій санкцій. Схожу класифікацію, яка, втім, враховує

¹ Лейст О. Э. Санкции в советском праве / О. Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – С. 106.

² Там само. – С. 106–107.

³ Чирков А. П. Ответственность в системе права : учебное пособие / А. П. Чирков. – Калининград, 1996. – С. 27.

психологічний аспект, пропонує Б.А. Дьоготь¹, який виділяє виховно-відновлювальні та виховно-каральні санкції, оскільки, на думку вченого, будь-яка санкція має виховний вплив.

У трудовому праві з каральними санкціями традиційно ототожнюють дисциплінарні стягнення, а з правовідновлювальними – санкції матеріальної відповідальності.

Втім, не можна не зазначити, що будь-яка класифікація не позбавлена певної умовності. Як вказує С.А. Бодункова, «будь-яка правовідновлювальна санкція містить елемент примусу, отже, їй притаманна властивість покарання (кари), і навпаки, штрафна санкція може бути спрямована на відновлення порушених прав потерпілого»². Висловлюється також думка, що і дисциплінарній, і матеріальній відповідальності притаманні як правовідновлювальна, так і каральна функції³.

Однак є й протилежні думки. Так, П.Р. Стависський вказує, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору має компенсаційний характер, і жодна з них не несе штрафної матеріальної відповідальності⁴. Така точка зору викликає сумніви, якщо проаналізувати положення чинного трудового законодавства. Наприклад, притягнення працівника, що заподіяв шкоду майну підприємства, установи, організації, до підвищеної матеріальної відповідальності, з одного боку, є різновидом правовідновлювальної санкції, з іншого боку – відшкодування шкоди за рахунок власного майна працівника, підвищений розмір відповідальності є втіленнями карального характеру санкції. Інший приклад: виплата роботодавцем працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи при поновленні на попередній роботі працівника, звільненого без законної підстави або незаконно переведеного на іншу роботу (ст. 235 КЗпП України). З боку працівника її можна розглядати як правовідновлювальну санкцію, що застосовується до роботодавця. Але для роботодавця покладення обов'язку виплатити середній заробіток за вимушений прогул виступає як каральна санкція, оскільки у цей період

¹ Дьоготь Б. А. О классификации норм советского социалистического права по их структуре : учебное пособие / Б. А. Дьоготь ; под ред. М. И. Байтина. – Саратов : Изд-во Саратовск. ун-та, 1977. – С. 47–56.

² Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Екатеринбург, 2002. – С. 7–8.

³ Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб., 2007. – С. 768–790.

⁴ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 52.

роботодавець не отримував від працівника його працю.

Те саме стосується і виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, але якщо неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника; а також у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу.

Як санкцію карального характеру, на нашу думку, слід розглядати й міру матеріальної відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні, яка передбачена ст. 117 КЗпП України. Відповідно до цієї статті, в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП України, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Каральний характер цієї санкції пояснюється, на думку Г.Л. Богомаз¹, тим, що у випадку затримки розрахунку при звільненні у працівника не виникає вимушеного прогулу, оскільки він отримав трудову книжку і може в будь-який час працевлаштуватися.

Проте зазначене вище ніяк не применшує ролі класифікації О.Е. Лейста; навпаки, її застосування до санкцій трудового права дозволяє виділити особливість останніх – багатофункціональність. О.Е. Лейст зазначає, що матеріальні санкції трудового права характеризуються низкою особливостей, серед яких те, що вони містять певні каральні, штрафні елементи². У зв'язку із цим зазначена класифікація, будучи адаптованою до трудового права, має своїм результатом ще й додатковий вид санкцій – змішані (кумулятивні), які мають комбінований (відновлювально-каральний) характер³.

В юридичній літературі наведено значну кількість інших класифікацій санкцій.

Так, за ступенем визначеності санкції поділяються на абсолютно

¹ Богомаз Л. Г. Однорідність матеріальної відповідальності сторін трудового договору / Л. Г. Богомаз // Судова апеляція. – 2006. – № 4 (5). – С. 116.

² Лейст О. Э. Санкции в советском праве / О. Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – С. 131–134.

³ Бару М. И. Материальные санкции в трудовом праве / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1981. – № 7. – С. 33–34; Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. – С. 139–140.

визначені та відносно визначені¹.

Абсолютно визначені санкції мають точно фіксоване вираження і не можуть бути ні зменшені, ні збільшені у своєму обсязі органом, що їх застосовує.

Відносно визначені санкції визначаються в законі по їх вищій і нижчій межі з тим, що в зазначених межах у кожному окремому випадку точний розмір санкції встановлюється відповідним правозастосовним органом.

Переважає більшість санкцій трудового права України є абсолютно визначеними. Виняток становить лише декілька спеціальних дисциплінарних санкцій: наприклад, затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання (п. 3 ст. 23 Дисциплінарного статуту митної служби України² (втратив чинність 11.08.2013р.)) або заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (п. 2 ч. 1 ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII³ (набирає чинності 25.04.2015)).

За структурою виділяють імперативні, альтернативні та кумулятивні санкції⁴. Перші не дають права вибору при застосування санкції. Альтернативні санкції містять у собі дві або кілька санкцій різного роду з тим, що вибір однієї із цих санкцій може бути зроблений відповідним правозастосовним органом.

Альтернативними санкціями у трудовому праві України є дисциплінарні стягнення. КЗпП України, закріплюючи два види дисциплінарних стягнень, не обмежує їх застосування тими чи іншими видами дисциплінарних проступків. Однак судова практика (п. 22 постанови пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»⁵) виробила правило, згідно з яким стягнення у вигляді звільнення можна застосовувати лише за наявності підстав, передбачених

¹ Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Госюриздат, 1961. – С. 166–168.

² Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

³ Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2471.

⁴ Ткаченко Ю. Г. Нормы советского социалистического права и их применение / Ю. Г. Ткаченко. – М., 1955. – С. 24; Деготь Б. А. О классификации норм советского социалистического права по их структуре : учебное пособие / Б. А. Деготь; под ред. М. И. Байтина. – Саратов : Изд-во Саратовск. ун-та, 1977. – С. 47–56.

⁵ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29.

пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 та п. 1 ст. 41 КЗпП України. Дисциплінарні статuti також передбачають альтернативність санкцій і при цьому встановлюють певні обмеження і умови щодо застосування санкцій у вигляді звільнення.

Кумулятивні санкції також містять у собі дві або кілька санкцій різного роду з тим, однак, що допускається об'єднання цих санкцій при їхньому застосуванні за одне правопорушення. Залежно від того, чи є застосування кількох санкцій у якості кумулятивної санкції правом чи обов'язком правозастосовного органу, кумулятивність санкцій може бути факультативною чи обов'язковою¹.

КЗпП України забороняє застосування більше одного дисциплінарного стягнення за один і той самий проступок. Дисциплінарні статuti цю заборону повністю відтворюють.

Про кумуляцію санкцій – з великим ступенем умовності – можна говорити при застосуванні дисциплінарного та матеріального стягнення у випадку, коли порушенням трудової дисципліни було заподіяно матеріальну шкоду. Але слід пам'ятати, що тут має місце, скоріше, не кумуляція санкцій, а притягнення до двох видів трудової відповідальності на підставі двох трудових проступків – дисциплінарного та матеріального.

Більш впевнено можна говорити про кумуляцію санкцій у трудовому праві у випадку застосування за одне й те саме дисциплінарне правопорушення поряд із дисциплінарним стягненням так званих «заходів дисциплінарного впливу», якщо їх розглядати як вид санкцій².

У трудовому праві найочевиднішим є поділ санкцій на дисциплінарні та матеріальні на підставі сутності відповідальності та її мети. Це пояснюється, тим, що в науці трудового права домінує думка про самостійний характер дисциплінарної та матеріальної відповідальності, а також тим, що дисциплінарні та матеріальні санкції мають власні характерні ознаки і властивості, які дають змогу їх відокремити, навіть якщо взяти до уваги не таку популярну нині концепцію дисциплінарно-матеріальної відповідальності, висловлену, зокрема, І.С. Самощенко та М.Х. Фарукшиним, які зближують ці види відповідальності. Вчені вважають, що і та, й інша – це відповідальність працівника за порушення трудової дисципліни, а тому умовно обидва ці види відповідальності

¹ Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Госюриздат, 1961. – С. 168.

² Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Екатеринбург, 2002. – С. 16–17.

можна іменувати дисциплінарно-матеріальною відповідальністю¹.

Дисциплінарні санкції, у свою чергу, можуть бути поділені за колом осіб, до яких вони можуть бути застосовані, на загальні та спеціальні. Загальні можуть застосовуватися до всіх працівників незалежно від професії та займаної посади і передбачені КЗпП України. Спеціальні можуть застосовуватися лише до певних категорій працівників на підставі відповідних дисциплінарних статутів та положень.

Матеріальні санкції за суб'єктом, до якого вони застосовуються, поділяються на санкції матеріальної відповідальності працівника та санкції матеріальної відповідальності роботодавця.

Актуальною також є класифікація матеріальних санкцій трудового права за ознакою співрозмірності із завданою шкодою на співрозмірні (повні), обмежені та підвищені. Така класифікація, зокрема, розроблялася Ю.С. Жицинським у межах дослідження цивільно-правових санкцій². Ця класифікація може застосовуватися лише до правовідновлювальних санкцій.

Співрозмірні (повні) санкції знаходяться в прямій функціональній залежності від обсягу порушеного права. За словами О.С. Йоффе, «для реалізації принципу повного відшкодування необхідно, щоб обсяг відповідальності за своїм кількісним вираженням співпадав з обсягом завданих збитків»³. Інакше кажучи, розмір порушеного права в цьому випадку знаходиться у математичному відношенні рівності з розмірами застосовуваної санкції⁴.

Застосовуючи дану класифікацію щодо матеріальних санкцій трудового права, одразу можна виявити особливість, яка, зокрема, обґрунтовує їх самостійність по відношенню до цивільно-правових правовідновлювальних майнових санкцій. Якщо, за загальним правилом, у цивільному праві застосовуються співрозмірні (повні) санкції, то у трудовому – обмежені санкції матеріальної відповідальності.

Співрозмірна (повна) санкція має місце у випадку повної матеріальної відповідальності працівників (ст. 134 КЗпП України), в окремих випадках матеріальної відповідальності роботодавця за ст. 235 КЗпП України, у разі матеріальної відповідальності роботодавця згідно зі

¹ Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 197–200.

² Жицинский Ю. С. Санкция нормы советского гражданского права / Ю. С. Жицинский. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1968. – С. 109–116.

³ Иоффе О. С. Ответственность по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. – Л. : Изд-во Ленинградск. ун-та, 1955. – С. 238.

⁴ Жицинский Ю. С. Санкция нормы советского гражданского права / Ю. С. Жицинский. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1968. – С. 110.

статтями 238, 240-1 КЗпП України.

І навіть такі санкції, будучи співрозмірними з точки зору трудового права, не можуть бути визнані такими з точки зору права цивільного, бо категорія «шкода» там включає майнову шкоду, що поділяється на реальні збитки та упушену вигоду і моральну шкоду. У трудовому праві матеріальна відповідальність працівника обмежується – за загальним правилом – лише прямою дійсною шкодою (ч. 2 ст. 130 КЗпП України), а санкція у вигляді відшкодування моральної шкоди застосовується лише до роботодавця (ст. 237-1 КЗпП України). І хоча з 01.06.2014 набрала чинності редакція ч. 4 ст. 130 КЗпП¹ України, відповідно до якої відповідальність за неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена на працівників, що є посадовими особами, обмеженість санкцій матеріальної відповідальності працівників залишається притаманною вітчизняному трудовому праву.

Обмеженими санкціями називаються такі, застосування яких поновлює порушене суб'єктивне право не повністю, а в меншому, ніж завдана шкода, розмірі².

Матеріальна санкція щодо працівника за загальним правилом обмежується розміром його середнього місячного заробітку (статті 132, 133 КЗпП України); матеріальна санкція щодо роботодавця у вигляді виплати незаконно звільненому або переведеному працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи обмежується виплатою за один рік (крім випадків, коли заява про поновлення на роботі розглядалася більше одного року не з вини працівника).

До підвищених санкцій належать такі, розмір яких перевищує розмір шкоди, завданої правопорушенням³.

Питання про нормативну закріпленість у трудовому законодавстві підвищених санкцій є неоднозначним. Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 № 1255-VII // ВВР України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

² Жидинский Ю. С. Санкция нормы советского гражданского права / Ю. С. Жидинский. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1968. – С. 110.

³ Там само. – С. 112–113.

металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»¹ встановлено, що збитки, завдані підприємству розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або наднормативними втратами низки товарно-матеріальних цінностей, якщо вони допущені внаслідок недбалості у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, визначаються у розмірах, що еквівалентні подвійному, а то й потрійному розміру їх ринкової вартості.

Законодавець при цьому жодним словом не згадує про підвищену санкцію – врегульовується саме порядок визначення розмірів шкоди для застосування начебто співрозмірної санкції. Але чи можна говорити, що такий порядок обрахунку є виправданим певними об'єктивними обставинами; про те, що збитки підприємства від втрати, наприклад, іноземної валюти, слід визначати у сумі, еквівалентній потрійній сумі (вартості) зазначених валютних цінностей, перерахованій у валюту України за обмінним курсом Національного банку України на день виявлення завданих збитків. На нашу думку, не можна.

Ще більше непорозуміння викликає ст. 3 зазначеного Закону, відповідно до якої «суми, стягнуті відповідно до статей 1 і 2 цього Закону, спрямовуються насамперед на відшкодування збитків, завданих підприємству, установі або організації, а решта – перераховується до Державного бюджету України». Таким чином, законодавець визнає, що суми збитків, обраховані за правилами зазначеного закону, є надмірними, та що після покриття збитків підприємства має залишитися певна їх частина.

Тому цей Закон є нічим іншим як латентною легалізацією підвищених матеріальних санкцій у трудовому праві, у першу чергу в інтересах роботодавця та держави, в той час як повсюдно декларується спрямованість трудового права перш за все на захист працівника.

На існування підвищеної матеріальної відповідальності вказує Н.М. Хуторян². О.М. Коротка також обґрунтовує поділ матеріальної відповідальності у трудовому праві за ознакою співрозмірності на обме-

¹ Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

² Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 8.

жену (в межах середнього місячного заробітку), повну та підвищену¹. Підвищену відповідальність, як вид матеріальної відповідальності, виокремлює і Л.І. Суровська².

Отже, класифікуючи матеріальні санкції трудового права за ознакою співрозмірності, слід виокремлювати обмежені, співрозмірні та підвищені санкції. Причому останні характеризуються ознакою кумулятивності: здійснюють відновлювальний та каральний вплив.

Окремої уваги заслуговує поділ санкцій дисциплінарної відповідальності. Усі дисциплінарні санкції у трудовому праві за характером заходів стягнення можна розділити на дві групи: одні з них полягають у позбавленні або обмеженні певних прав, благ або в покладанні на правопорушника спеціальних «штрафних обов'язків». До таких санкцій у трудовому праві України відносять, наприклад, пониження у спеціальному званні на один ступінь, звільнення працівника з роботи. Інші заходи полягають у владному засудженні поведінки правопорушника без обмеження його прав або покладання на нього спеціальних обов'язків. Такими є, наприклад: зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну службову відповідність. Реалізація цих стягнень не обмежує будь-які права особи, до якої застосовано стягнення, а тільки створює обумовлений певним строком «стан покараності правопорушника».

Сьогодні, коли система дисциплінарних стягнень, встановлена у КЗпП України, зведена до мінімуму, що не сприяє ефективності дисциплінарних стягнень, а проблема трудової дисципліни є не менш актуальною, заходи дисциплінарного впливу стають об'єктом уваги роботодавців і нерідко застосовуються ними, причому правомірність такого застосування є сумнівною. У зв'язку з цим постає низка важливих теоретичних і практичних питань: яка природа цих заходів, як співвідносяться вони із заходами дисциплінарного стягнення, чи мають свій особливий правовий режим; який порядок їх застосування; чи можлива комбінація цих заходів із заходами дисциплінарного стягнення й між собою; чи вважається покладання цих заходів на праців-

¹ Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Коротка. – Х., 2003. – С. 6, 10; Коротка О. М. Види матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин / О. М. Коротка // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. – 2003. – Вип. 23. – С. 267.

² Суровська Л. І. Удосконалення юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л. І. Суровська. – Х., 2000. – С. 12.

ника відповідальністю та інші¹, вирішення яких, однак, виходить за межі розгляду цього дослідження і має стати предметом окремої наукової праці. Втім, окремих питань заходів впливу ми торкнемося у підрозділі 2.2. цієї роботи.

Отже, санкції трудового права можуть бути класифіковані за багатьма підставами. Внаслідок класифікації виявляються як спільні риси санкцій трудового права, так і особливості окремих їх видів.

2.2. Каральні санкції трудового права

Каральний характер притаманний в тій чи іншій мірі всім санкціям трудового права як заходам трудової відповідальності. Поділ санкцій трудового права на каральні та правовідновлювальні, як зазначалося вище, ґрунтується не на критерії наявності/відсутності карального аспекту, а на превалюванні в санкції карального чи відновлювального аспектів.

Каральні санкції трудового права насамперед спрямовані на покарання, справедливу відплату за вчинене трудове правопорушення. Такими санкціями слід вважати санкції дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до ч. 1 ст. 147 КЗпП України, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Ці стягнення є санкціями так званої загальної дисциплінарної відповідальності. Згідно з ч. 2 ст. 147 КЗпП України, законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Такі стягнення є санкціями спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Санкції відрізняються від інших заходів правового примусу низкою ознак.

По-перше, санкція є мірою юридичної відповідальності, основним її «діючим елементом», а отже, опосередковує функції юридичної відповідальності, які, у свою чергу, опосередковують певні функції галузі права. Проте, наскільки функціонально навантаженими є санкції, свідчить позиція В.М. Горшенєва, який, заперечуючи існування функцій юридичної відповідальності, зазначає, що функції мають лише заходи

¹ Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 62–64.

державного примусу¹.

По-друге, характер обтяження при застосуванні санкції виявляється в покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, іншому ураженні правового становища правопорушника. Враховуючи це, вважаємо за доцільне здійснювати аналіз конкретних санкцій трудового права шляхом з'ясування їх функцій та характеру впливу на правовий статус (положення) правопорушника.

У науковій літературі зазвичай виділяють такі функції юридичної відповідальності: каральна (штрафна, репресивна); захисна (правовідновлювальна, компенсаційна); запобіжна; виховна². Окремі автори називають, крім зазначених, ще регулятивну функцію юридичної відповідальності³, сигналізаційну⁴, оціночну, ідеологічну, педагогічну, психологічну⁵, інформаційну, контрольну⁶ функції. Щодо матеріальної (в широкому розумінні) відповідальності виокремлюють ще гарантійну (гарантійно-забезпечувальну) функцію⁷. В.І. Щербина виділяє такі функції дисциплінарної відповідальності: стимулюючу, виховну, відновну, запо-

¹ Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В. М. Горшенев. – М. : Юрид. лит., 1972. – С. 96.

² Проблемы общей теории права и государства : учебник для вузов / под общ. ред. В. С. Нересянца. – М. : Норма, 2004. – С. 497; Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / О. Ф. Скакун. – К. : Алерта; КНТ ; ЦУЛ, 2009. – С. 470; Іванський А. Й. Фінансово-правова відповідальність в сучасній Україні: теоретичне дослідження : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 / А. Й. Іванський. – Одеса, 2009. – С. 13.

³ Трофимова М. П. Функции юридической ответственности : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / М. П. Трофимова. – Саратов, 2000. – С. 6; Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – С. 413; Іванський А. Й. Фінансово-правова відповідальність в сучасній Україні: теоретичне дослідження : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 / А. Й. Іванський. – Одеса, 2009. – С. 13.

⁴ Малейн Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. С. Малейн. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 145.

⁵ Галаган И. А. Административная ответственность в СССР (государственное и материальное исследование) / И. А. Галаган ; науч. ред.: В. С. Основин. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1970. – С. 133–134.

⁶ Канзафарова І. С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.03 / І. С. Канзафарова. – К., 2007. – С. 19.

⁷ Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 9; Канзафарова І. С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.03 / І. С. Канзафарова. – К., 2007. – С. 19.

біжну, каральну¹.

Юридична відповідальність опосередковує передусім охоронну функцію права².

Зазначене потребує зробити кілька застережень.

По-перше, названі функції часто поділяються на власне юридичні та соціальні. До першої групи відносять регулятивну, каральну, захисну, а часом і запобіжну функції. До другої – виховну, інформаційну, контрольну та інші.

По-друге, санкції не повною мірою сприймають усі функції юридичної відповідальності. Так, В.Ю. Орехов до функцій правових санкцій відносить стимулюючу, охоронну та регулятивну функції³ (при цьому автор розглядає санкцію передусім як елемент норми права). Стимулююча функція сприяє забезпеченню таких загальних функцій права, як виховна та соціальна. Охоронна функція санкцій проявляється у тому, що вона: а) впливає на свідомість і поведінку людей шляхом загрози можливого покарання у випадку вчинення правопорушень; б) інформує їх стосовно соціальних цінностей, які охороняються державою. Регулятивна функція санкцій вказує на: а) можливість поновлення порушених прав; б) можливість та межі державного втручання з метою притягнення винних до юридичної відповідальності⁴.

Дискусійною є точка зору щодо притаманності регулятивної функції санкції як заходу юридичної відповідальності. Уявляється, що санкція, як захід відповідальності, не може мати регулятивного впливу, оскільки є не моделлю поведінки, а конкретною мірою відповідальності.

Дослідження конкретних дисциплінарних санкцій трудового права дозволить з'ясувати функції, які їм притаманні.

Сучасне трудове законодавство України не містить визначення поняття «догана». В українській мові догана – це «засудження, несхвалення чиєї-небудь поведінки, чийхось учинків і т. ін.; осуд // офіційна негативна оцінка чийх-небудь учинків, чийогось ставлення до роботи і т.

¹ Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – С. 296.

² Белая Л. В. Удосконалення інституту юридичної відповідальності як фактор формування демократичної, соціальної, правової держави : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Л. В. Белая. – К., 2009. – С. 16.

³ Орехов В. Ю. Функціональне спрямування санкцій у праві / В. Ю. Орехов // Часопис Київського ун-ту права. – 2007. – № 3. – С. 55.

⁴ Орехов В. Ю. Санкції в праві як елемент правового регулювання та охорони суспільних відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / В. Ю. Орехов. – К., 2008. – С. 7.

ін.»¹.

Догана – найм'якше дисциплінарне стягнення у системі заходів загальної дисциплінарної відповідальності. Вона є універсальним стягненням, яке може застосовуватися за будь-яке дисциплінарне правопорушення. Догану в цілому можна визначити як вид стягнення, який є дисциплінарним заходом особистого характеру і полягає в негативній оцінці та засудженні поведінки працівника в трудовому колективі².

Як правило, при накладенні будь-якого дисциплінарного стягнення працівнику завдається морально-психологічна шкода³. За своїм змістом догана передусім має морально-правовий характер, пов'язаний з морально-правовим осудом правопорушника⁴. Вона перш за все впливає на сферу свідомості працівника. Догана є владним засудженням поведінки працівника⁵. Як зазначає М.С. Малєїн, застосування будь-якого заходу юридичної відповідальності будь-якої галузі права є зменшенням особистого блага правопорушника – його честі та гідності. Це не що інше, як соціальний та юридичний осуд його поведінки, його особистості⁶.

Л.А. Сироватська зазначає, що догана розрахована на несприятливі моральні наслідки для працівника, який порушив трудові обов'язки, а також на відповідну реакцію трудового колективу⁷. В.І. Курилов указує, що догана, як і будь-яке дисциплінарне стягнення, завдає працівникові соціальної шкоди, «принижуючи його значення в очах адміністрації і колективу»⁸. Застосування догани тягне за собою несприятливі наслідки особистого характеру, пов'язані із престижем працівника, його ім'ям і честю, як

¹ Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. – Том. 2 – К. : Наукова думка, 1971. – С. 338; Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.– К., Ірпінь : Перун, 2005. – С. 310.

² Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 355.

³ Курилов В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. – М. : Юрид. лит., 1989. – С. 217.

⁴ Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – С. 141.

⁵ Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – С. 716.

⁶ Малєин Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. С. Малєин. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 137.

⁷ Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. – М. : Высшая школа, 1995. – С. 20.

⁸ Курилов В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. – М. : Юрид. лит., 1989. – С. 217.

працівника¹. І.В. Лазор звертає увагу на те, що догана – це захід дисциплінарного впливу морально-психологічного характеру, що містить негативну оцінку конкретних дій працівника й виконує оціночну, попереджувальну й мотиваційну функції стосовно цього працівника².

Крім морального впливу, догана має і суто правовий зміст, який виражається у негативних правових наслідках для правопорушника. О.Е. Лейст розглядав догану як владний осуд порушника без обмеження його прав або покладення на нього додаткових обов'язків, але з виникненням у порушника стану покараності³.

З моменту накладення на працівника догани, він перебуває у стані дисциплінарної покараності, який передбачає таке:

1) у разі вчинення в межах строку стану покараності нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване таке дисциплінарне стягнення як звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України (п. 23 постанови пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»⁴);

2) протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 151 КЗпП України);

3) інші несприятливі наслідки.

Наприклад, грошова винагорода за підтримку постійної готовності органу, підрозділу, установи або закладу до діяльності в особливий період, в умовах надзвичайного та воєнного стану, а також у разі виникнення надзвичайної ситуації, зразкове виконання службових обов'язків і бездоганну дисципліну виплачується у розмірі 50 % посадового окладу особам рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, за умови, що протягом року вони сумлінно виконували службові обов'язки, не вчиняли порушень службової дисципліни⁵.

Таким чином, догана виконує каральну функцію шляхом впливу на

¹ Адушкин Ю. С. Дисциплінарное производство в СССР / Ю. С. Адушкин ; под ред. В. М. Манохина. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. – С. 25.

² Лазор І. В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика / І. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – 2010. – № 17. – С. 266.

³ Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – С. 91.

⁴ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29.

⁵ Про грошове забезпечення осіб рядового і начальницького складу та умови оплати праці працівників Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації : постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2006 № 1588 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 46. – Ст. 3073.

сферу свідомості працівника, його міжособистісних стосунків та честь як працівника, а також шляхом покладення на працівника стану покараності, змістом якого є певне враження прав.

Догана виконує і запобіжну функцію, яка тісно пов'язана з її інформаційною функцією. Охоронна функція догани в цілому поглинається запобіжною: трудовий правопорядок охороняється саме завдяки превенції правопорушень.

Остання полягає в тому, що факт накладення дисциплінарного стягнення у вигляді догани за інформаційною природою є повідомленням: 1) правопорушника про факт і характер вчиненого ним дисциплінарного проступку, про осуд такої поведінки з боку роботодавця, про виникнення стану покараності; 2) трудового колективу та інших осіб – про факт і характер вчиненого дисциплінарного проступку, про осуд такої поведінки з боку роботодавця. Такий інформаційний вплив реалізується завдяки порядку накладення дисциплінарного стягнення, який передбачає ознайомлення з наказом про накладення дисциплінарного стягнення самого правопорушника, а в необхідних випадках – трудового колективу та інших осіб.

В.І. Глушко та Л.В. Труханович вказують, що головна мета догани – показати працівникові, що у нього є недоліки в роботі чи дисципліні, допомогти подолати негативні риси, сформувати повагу до прийнятих в організації правил й попередити, що при повторенні такої поведінки працівник буде повторно притягнутий до дисциплінарної відповідальності, що вже матиме для працівника більш суворі негативні правові наслідки¹.

Завдяки такому інформаційному впливу виявляється превентивна функція догани, яка реалізується на індивідуальному та загальному рівнях. Індивідуальна превенція базується, головним чином, на такому елементі як стан покараності, як можливість звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України у разі вчинення працівником у межах річного строку нового дисциплінарного проступку. Загальна превенція ґрунтується передусім на усвідомленні членами трудового колективу засудження порушень трудової дисципліни та адекватної реакції на них роботодавця.

За загальним правилом строк стану покараності становить один рік з дня накладення дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Можливість дострокового зняття догани обумовлює її стимулюючу

¹ Труханович Л. В. Дисциплінарные взыскания. Отстранение от работы : практическое пособие / Л. В. Труханович, В. И. Глушко. – М. : Финпресс, 2004. – С. 22

функцію: працівник має стимул не тільки утримуватися від подальших порушень дисципліни, а й проявити зразкове ставлення до праці і дисципліни. Адекватне застосування роботодавцем дострокового зняття дисциплінарного стягнення значно посилює виховний вплив дисциплінарних стягнень.

Отже, дисциплінарне стягнення «догана» виконує такі функції: каральну, запобіжну, охоронну, інформаційну, виховну, стимулюючу. Можливість виконання цих функцій зумовлена впливом догани на правопорушника. Такий вплив реалізується у моральній та правовій сферах. Основним активним елементом догани є стан покараності. Функціональна характеристика догани, її вплив на працівника є характерними, базовими для всіх інших дисциплінарних стягнень. Останні відрізняються особливою, більш широкою функціональністю та більш обтяжливим впливом. Таким чином, і всім іншим дисциплінарним стягненням притаманна інформаційно-оціночна функція, яка при цьому має конкретні особливості щодо окремих стягнень.

Звільнення було крайнім, найбільш суворим дисциплінарним стягненням з часів зародження трудового права¹. Від інших різновидів дисциплінарних стягнень звільнення відрізняється тим, що може застосовуватися лише за конкретні, передбачені в законодавстві, дисциплінарні проступки.

Дисциплінарне звільнення, як дисциплінарне стягнення, – припинення трудових правовідносин із правопорушником з ініціативи роботодавця. Таке звільнення характеризується найбільш несприятливим для правопорушника правовим режимом (порівняно з іншими різновидами припинення трудових правовідносин), що виражається в такому: 1) звільнення провадиться без попередження працівника; 2) не виплачується вихідна допомога; 3) у трудовій книжці працівника вказується причина звільнення із посиланням на конкретну норму законодавства про працю, якою передбачено відповідний дисциплінарний проступок.

Таким чином, головним елементом звільнення як санкції є одностороннє розірвання трудових правовідносин. Звільнення впливає передусім на правове становище працівника, припиняючи всі його права і обов'язки в індивідуальних трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем. У цьому, головним чином, полягає каральна функція звільнення.

Звільнення має і морально-виховний вплив, за суттю схожий із тим, що має догана, однак набагато інтенсивніший, що також доповнює ка-

¹ Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – С. 495–496.

ральну функцію звільнення.

Особливістю запобіжної функції звільнення є те, що індивідуальна превенція реалізується не через мотивацію правопорушника до правомірної поведінки, як це відбувається у випадку застосування догани, а через усунення самого правопорушника, як учасника конкретних трудових правовідносин і потенційного порушника дисципліни. Відповідно, охоронна функція реалізується не через стримування правопорушника від подальших порушень, а через їх унеможливлення з його боку в подальшому.

Особливість інформаційної функції звільнення полягає в тому, що про факт і підставу його застосування повідомляються всі наступні потенційні та дійсні роботодавці даного працівника. Відповідно до п. 2.25 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників,¹ записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні робитися у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Зазначене підсилює морально-виховний вплив звільнення, каральний вплив цієї санкції, якою, в тому числі, уражаються інтереси працівника у сфері трудової честі. На нашу думку, зазначена шкода трудовій репутації, честі працівника є чи не більшою, ніж шкода, яка завдається безпосередньо одностороннім розірванням трудового договору.

Щодо дисциплінарного звільнення виникає питання про наявність, у цьому випадку, стану дисциплінарної покараності. Переважає думка, що звільнення працівника припиняє стан покараності, а попередні порушення дисципліни не беруться до уваги за новим місцем роботи². Чинне законодавство не дає однозначної відповіді на це питання. КЗпП України передбачає, що стан покараності виникає у зв'язку із застосуванням дисциплінарного стягнення (без уточнення його різновидів); КЗпП України не передбачає зняття дисциплінарного стягнення у зв'язку із звільненням. На нашу думку, звільнення не передбачає стану покараності. Дисциплінарна відповідальність працівника – це передусім відповідальність працівника перед роботодавцем, заснована на тому, що трудові правовідносини передбачають відоме підпорядкування працівника дисциплінарній владі. При звільненні втрачається той правовий

¹ Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

² Лебедев В. М. Трудовое право. Проблемы общей части / В. М. Лебедев. – Томск : Том. гос. пед. ун-т, 1998. – С. 179.

зв'язок роботодавця і працівника, який зумовлює виникнення такої дисциплінарної влади.

Більш різноманітними є санкції спеціальної дисциплінарної відповідальності. Їх можна умовно поділити на три групи: 1) заходи морально-правового, нематеріального характеру (зауваження, сувора догана тощо); 2) заходи організаційно-майнового характеру (пониження в посаді, званні тощо); 3) звільнення.

Комплекс заходів морально-правового характеру включає такі стягнення: усне зауваження, зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну службову (посадову) відповідність.

За характером впливу і ефектом дії вони практично тотожні загальному дисциплінарному стягненню «догана». Аналіз законодавства про спеціальну дисциплінарну відповідальність не дозволяє виявити суттєвої різниці між різними заходами морально-правового характеру. Із логіки побудови переліку стягнень «від менш суворого до більш суворого» та із загальноприйнятих значень слів зрозуміло, що догана суворіше зауваження, а сувора догана – догани. Цим, власне, їх різниця і завершується. Виняток становить дисциплінарна відповідальність осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Відповідно до їх галузевих дисциплінарних статутів, у разі притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу, які мають дисциплінарне стягнення і знову допустили порушення службової дисципліни, дисциплінарне стягнення, що накладається, має бути більш суворим, ніж попереднє. Тут каральний характер санкції зазнає підсилення через відповідне підсилення негативного впливу стану дисциплінарної покараності.

До заходів морально-правового характеру, на перший погляд, можна віднести і попередження про неповну службову (посадову) відповідність. Так, В.С. Венедиктов та М.І. Іншин відносять попередження про неповну посадову відповідність до так званих «моральних стягнень», тобто заходів дисциплінарного впливу, які не змінюють правового стану порушника дисципліни і не пов'язані безпосередньо з негативними для нього матеріальними наслідками¹.

Попередження про неповну службову (посадову) відповідність виконує каральну, інформаційно-оцінну, запобіжну та мотиваційну функції. Каральна функція цього дисциплінарного стягнення опосередкову-

¹ Венедиктов В. С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців : науково-практ. посібник / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Х. : Вид-во НУВС, 2003. – С. 155.

ється передусім уже розглянутим вище моральним впливом на особу правопорушника. Попередження про неповну службу (посадову) відповідність є доволі суворим стягненням. У системі дисциплінарних санкцій воно займає місце між суворою доганою та звільненням з посади (ОВС; державні службовці – згідно із перспективним Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI); пониженням у спеціальному званні на один ступінь та звільненням з митного органу (митна служба України); суворою доганою та пониженням у посаді (Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України); суворою доганою і звільненням зі служби (служба цивільного захисту України). У зв'язку із цим стан дисциплінарної покараності, як елемент каральної функції попередження про неповну службу (посадову) відповідність, є особливо несприятливим. Адже за наступне вчинене дисциплінарне правопорушення суб'єкт дисциплінарної влади¹, як правило, накладає більш суворе стягнення; а щодо осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ суб'єкт дисциплінарної влади зобов'язаний застосувати більш суворе стягнення. Таке саме правило існувало в Дисциплінарному статуті Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Таке саме правило передбачено у прийнятому Законі України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI, який ще не набрав чинності² (далі – Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI).

Попередження про неповну службові (посадову) відповідність у системі дисциплінарних стягнень виступає крайньою межею між морально-правовими і організаційно-майновими заходами відповідальності.

За своїм базовим впливом попередження про неповну службу (посадову) відповідність подібне до вищерозглянутих морально-правових заходів.

Особливістю інформаційно-оціночної функції цього стягнення є те, що суб'єкт дисциплінарної влади не лише виражає осуд порушника, але й доводить до його відома, що вважає причиною допущених порушень саме неповну службу (посадову) відповідність порушника.

Мотиваційна функція попередження про неповну службу (посадову) відповідність також посилена тим, що працівник, на якого накладене це стягнення, усвідомлює, що воно буде враховане при черговій атестації, особливо при прийнятті рішення про відповідність чи невід-

¹ Тут і далі «суб'єкт дисциплінарної влади» вживається у значенні «особа, яка має право накладати дисциплінарне стягнення».

² Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // ВВР України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

повідність працівника займаній посаді. Отже, працівник намагатиметься покращити свою професійну компетенцію, ділові якості, показники роботи тощо.

Особливістю попередження про неповну службову (посадову) відповідність, на нашу думку, є те, що його застосування означає висунення суб'єктом дисциплінарних повноважень обґрунтованого припущення про існування певних недоліків професійних здібностей працівника, які заважають йому повною мірою виконувати службово-трудові обов'язки на займаній посаді. Адже працівник «попереджається про неповну службову (посадову) відповідність».

Щодо співвідношення понять службової і посадової відповідності, вважаємо, що вони досить близькі за змістом. Так, наприклад, відповідно до Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ¹, державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів (ч. 1 ст. 1). А посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень (ч. 1 ст. 2). Аналогічні за суттю дефініції надає і Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI². Таким чином, безвідносно до конкретного службовця, службова відповідність означає відповідність службовця зайняттю державною службою як такою, а посадова відповідність – відповідність службовця зайняттю державною службою на тій чи іншій посаді; щодо конкретного службовця службова відповідність входить до складу посадової відповідності, адже відповідність займаній посаді припускає, що особа відповідає і вимогам, що пред'являються до службовців взагалі.

У законодавстві відсутнє визначення поняття відповідності / невідповідності службі (посаді). Традиційно вони встановлюються в ході атестації працівників відповідними атестаційними комісіями.

Відповідно до п. 11 Положення про проведення атестації державних службовців,³ рішення про відповідність, відповідність за умови виконання певних рекомендацій, невідповідність займаній посаді прийма-

¹ Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // ВВР України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

² Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // ВВР України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

³ Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 № 1922 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1. – Т. 1. – Ст. 27.

ється на підставі всебічного аналізу виконання основних обов'язків, складності виконуваної роботи та її результативності, знання та користування державною мовою під час виконання службових обов'язків.

Відповідно до п. 16 Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби,¹ рішення про відповідність, відповідність за умови виконання певних рекомендацій, невідповідність займаній посаді приймається на підставі всебічного аналізу виконання посадовою особою, що атестується, основних обов'язків, складності та результативності виконуваної роботи. Згідно з п. 4.11 Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України,² висновок про відповідність або невідповідність працівника ОВС займаній посаді приймається на підставі всебічного розгляду показників роботи, професійної компетентності працівника і його ділових та особистих якостей.

Висновок щодо відповідності посаді особи рядового чи начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту робиться на підставі оцінки рівня професійних, ділових, морально-етичних, індивідуально-психологічних якостей та дисциплінарної характеристики (п. 6 Розділу IV Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу в органах і підрозділах цивільного захисту³).

Звідси можна зробити висновок, що складовими відповідності займаній посаді (службі) є: 1) показники роботи; 2) професійна компетентність; 3) ділові, особисті та інші якості.

Очевидно, що накладення дисциплінарного стягнення «попередження про неповну службову (посадову) відповідність» свідчить про те, що суб'єкт дисциплінарних повноважень обґрунтовано вбачає певні істотні недоліки в одній або декількох із зазначених складових відповідності займаній посаді (службі). На нашу думку, в наказі про накладення цього дисциплінарного стягнення має бути, зокрема, зазначено: 1) складові посадової відповідності, які мають недоліки; 2) суть цих недоліків; 3) дії, які необхідно вчинити працівникові для усунення цих недоліків.

Крім того, на нашу думку, слід доповнити зміст цієї санкції можливі-

¹ Про затвердження Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 25.12.2002 № 1984 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 52. – Ст. 2401.

² Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 22.03.2005 № 181 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 21. – Ст. 1159.

³ Про затвердження Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу в органах і підрозділах цивільного захисту : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 10.09.2014 № 929 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 83. – Ст. 2361.

стю у разі її накладення направлення працівника на позачергову атестацію. Адже виявлення ознак неповної посадової відповідності може свідчити про серйозні недоліки у кадровому забезпеченні. Відповідно, виникає потреба у позачерговій перевірці кваліфікації та якості роботи особи.

Також із зазначеного випливає і такий висновок: якщо причиною дисциплінарного проступку або умовою, яка сприяла його вчиненню, не є суттєві недоліки у складових відповідності займаній посаді (службі), стягнення у вигляді попередження про неповну службову (посадову) відповідність не може бути накладене. Інакше стягнення не матиме виховного ефекту, а авторитет дисциплінарної влади знизиться: працівник усвідомлюватиме, що насправді відповідає займаній посаді (службі), а стягнення обрано без урахування конкретних обставин справи.

Як уже зазначалося, за своїм місцем у системі дисциплінарних стягнень попередження про неповну службову (посадову) відповідність є суворим і часто застосовується перед звільненням працівника. Деякі галузеві дисциплінарні статuti прямо зобов'язують суб'єкта дисциплінарної влади за наступний дисциплінарний проступок застосовувати більш суворе стягнення. Таким чином, може мати місце випадок, коли суб'єкт дисциплінарних повноважень постане перед вибором: або без достатніх підстав накласти стягнення у вигляді попередження про неповну службову (посадову) відповідність, або звільнити працівника. Така ситуація можлива, наприклад, при притягненні до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу ОВС.

Таким чином, якщо інші заходи дисциплінарного стягнення мають досить універсальний характер, без безпосередньої залежності стягнення від вчиненого правопорушення; попередження про неповну службову (посадову) відповідність має спеціальний характер та перебуває в безпосередній залежності від вчиненого правопорушення. За своїм змістом це стягнення є близьким до зауваження і догани та їх різновидів.

З урахуванням зазначеного, необхідно доповнити чинне законодавство у сфері правового регулювання дисципліни праці та атестації суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності такими положеннями:

1) попередження про неповну службову (посадову) відповідність може застосовуватися, якщо причиною дисциплінарного проступку або умовою, яка сприяла його вчиненню, є суттєві недоліки у складових відповідності працівника займаній посаді (службі);

2) у наказі про накладення дисциплінарного стягнення у вигляді попередження про неповну службову (посадову) відповідність мають бути вказані: складові службової (посадової) відповідності, які мають

недоліки, суть цих недоліків, дії, які необхідно вчинити працівникові для усунення цих недоліків; рішення про направлення чи ненаправлення працівника на позачергову атестацію;

3) якщо рішення про направлення на позачергову атестацію не приймалося при накладенні дисциплінарного стягнення у вигляді попередження про неповну службову (посадову) відповідність, воно може бути прийнято пізніше (але в межах строку дії дисциплінарного стягнення), якщо працівник не вчинив необхідних дій щодо усунення зазначених у наказі недоліків своєї службової (посадової) відповідності;

4) абз. 12 ст. 10 Дисциплінарного статуту ОВС України доповнити текстом такого змісту: «У разі притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу, які мають дисциплінарне стягнення у вигляді суворої догани і знову допустили порушення службової дисципліни, може бути повторно накладене стягнення у вигляді суворої догани за умови, що з урахуванням всіх обставин дисциплінарного проступку встановлено, що причиною дисциплінарного проступку або умовою, яка сприяла його вчиненню, не є суттєві недоліки у складових відповідності працівника ОВС займаній посаді.

У разі притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу, які мають дисциплінарне стягнення у вигляді попередження про неповну службову відповідність без направлення на позачергову атестацію і знову допустили порушення службової дисципліни, може бути повторно накладене стягнення у вигляді попередження про неповну службову відповідність з обов'язковим направленням на позачергову атестацію»;

5) позачерговій атестації підлягають працівники, щодо яких рішення про направлення на неї прийнято при накладенні дисциплінарного стягнення у вигляді попередження про неповну службову (посадову) відповідність.

До державних службовців може застосовуватися дисциплінарне стягнення у вигляді затримання на період до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду; а до посадових осіб митної служби України – затримання на період до одного року у присвоєнні чергового спеціального звання.

Затримання на період до одного року у присвоєнні чергового рангу державних службовців уже було предметом розгляду при дослідженні питання про співвідношення заходів примусу в трудовому праві. При цьому було зроблено висновки про таке: 1) затримання на період до одного року у присвоєнні чергового рангу державних службовців слід відносити радше до заходів дестимулювання, ніж до дисциплінарних стяг-

нень; 2) існування такого заходу як затримання на період до одного року у присвоєнні чергового рангу державних службовців у нинішньому його вигляді (як заходу, що застосовується за дисциплінарний проступок) є недоцільним, оскільки будь-яке інше дисциплінарне стягнення, уже містить цей «захід» у вигляді своїх правових наслідків.

Як самостійне має розглядатися дисциплінарне стягнення, яке мало більшість ознак санкції та застосовувалося до недавнього часу до посадових осіб митної служби згідно із Дисциплінарним статутом Митної служби України¹: затримання на період до одного року у присвоєнні чергового спеціального звання.

По-перше, інші дисциплінарні стягнення не мають такого елементу стану покараності як неможливість присвоєння протягом строку їх дії чергового спеціального звання.

По-друге, із аналізу норм Положення про спеціальні звання працівників і курсантів навчальних закладів митної служби², яке діяло в один час із Дисциплінарним статутом Митної служби України,³ випливає, що присвоєння чергового спеціального звання в межах відповідної категорії посад для працівників митної служби не пов'язувалося з іншими умовами, крім впливу установлених термінів перебування у спеціальному званні.

Таким чином, зі впливом цих термінів у посадової особи митної служби виникало суб'єктивне право на присвоєння чергового спеціального звання. Отже, особливістю каральної функції цієї санкції був суттєвий вплив на сферу суб'єктивних прав та інтересів працівника, що опосередковувалося неможливістю присвоїти йому чергове спеціальне звання протягом одного року. У свою чергу, неприсвоєння чергового спеціального звання впливало на розмір оплати праці посадової особи митної служби (постановою Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці посадових осіб та працівників митної служби»⁴ встановлювалися надбавки за спеціальне звання посадових осіб митної служби в розмірі від 60 до 160 гривень). Отже, опосередковано це стягнення

¹ Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

² Про затвердження Положення про спеціальні звання працівників і курсантів навчальних закладів митної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 16.06.2003 № 900 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 25. – Ст. 1190.

³ Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

⁴ Про умови оплати праці посадових осіб та працівників митної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2006 № 767 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 22. – Ст. 1646.

впливало і на матеріальне становище працівника.

Такий характер карального впливу підвищує і мотиваційний ефект санкції: працівник намагатиметься якнайскоріше заслужити дострокове зняття дисциплінарного стягнення, оскільки каральний ефект цієї санкції є розподіленим: працівник зазнає його кожного дня, перебуваючи на службі.

Щодо затримки до одного року у призначенні на вищу посаду слід звернути увагу на ст. 27 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ, відповідно до якої просування по службі державного службовця здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законами України та Кабінетом Міністрів України, або шляхом присвоєння державному службовцю більш високого рангу. Державний службовець має право брати участь у конкурсі на заміщення вакантної посади. Переважне право на просування по службі мають державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативність, постійно підвищують свій професійний рівень та зараховані до кадрового резерву.

Таким чином, за загальним правилом, зайняття вищої посади здійснюється на конкурсній основі. На відміну від призначення чергового рангу, призначення особи, яка успішно пройшла конкурс і рекомендована конкурсною комісією для зайняття вакантної посади державного службовця, належить не до дискретних повноважень керівника відповідного державного органу, а фактично до його обов'язку.

Означена санкція впливає і на матеріальне становище працівника. А вже від посади залежить і посадовий оклад державного службовця (див. постанови Кабінету Міністрів України: «Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів»¹ та «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»²).

Постає питання щодо правової форми реалізації заходу «затримка до одного року у призначенні на вищу посаду». На наш погляд, це має здійснюватися у формі недопуску до проходження конкурсу чи у формі заборони призначення на посаду за результатами конкурсу до закінчен-

¹ Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів : постанова Кабінету Міністрів України від 13.12.1999 № 2288 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 50.

² Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів : постанова Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 № 268 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 10. – Ст. 632.

ня терміну дії стану покараності.

Пониження в посаді застосовується як дисциплінарне стягнення до працівників прокуратури України (а раніше застосовувалося і до осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України).

Особливостями цього стягнення є такі:

1) наявність майнового впливу через зниження посадового окладу на нижчій посаді;

2) негативний особистий вплив на працівника, який в тому числі полягає в недобровільній зміні умов праці, службового оточення, виконуваних функцій та повноважень і т.п., що пов'язане із пониженням у посаді. Крім того, значної шкоди завдається трудовій честі працівника;

3) інформаційно-оціночна функція передбачає визнання суб'єктом дисциплінарних повноважень принаймні одного із таких тверджень: а) допущений дисциплінарний проступок свідчить про те, що працівник не може займати відповідну посаду; б) працівник хоча і здатний виконувати службово-трудова обов'язки на займаній посаді, але допущений ним проступок припускає застосування такого важкого стягнення, навіть якщо це і передбачатиме певні перешкоди для кадрової організації діяльності відповідного органу.

На наш погляд, переведення на іншу роботу не може розглядатися як дисциплінарна санкція, оскільки це суперечить нормі ч. 3 ст. 43 Конституції України¹ про заборону використання примусової праці. Пленум Верховного Суду України у постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»² висловив однозначну позицію щодо неприпустимості застосування норм, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення. Виконання цієї конституційної норми в Україні є безумовним стосовно будь-якої категорії працівників. Фактично нині вказана санкція застосовується лише до працівників прокуратури, однак уже прийнятим (але не чинним) Законом України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII³ її не передбачено. Втім, ця санкція може бути удосконалена і приведена у

¹ Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>

³ Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2471.

відповідність із Конституцією України¹.

Пониження в спеціальному званні на один ступінь передбачено дисциплінарними статутами ОВС, служби цивільного захисту. До недавнього часу передбачалося воно також і дисциплінарними статутами митної служби, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Пониження в класному чині може застосовуватися до працівників прокуратури². Пониження у спеціальному званні (класному чині) має певні галузеві особливості для тих чи інших працівників:

1) сфера застосування. Так, стосовно прокурорських працівників встановлено, що у разі грубих порушень службового обов'язку працівником прокуратури чи негідної поведінки його може бути понижено в чині (п. 10 Положення про класні чини працівників органів прокуратури України³). Таким чином, це стягнення не універсальне і не може застосовуватися за будь-який дисциплінарний проступок. Відповідно до Положення про проходження служби в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації особами рядового і начальницького складу⁴ (п. 63) не накладалося дисциплінарне стягнення у вигляді пониження у спеціальному званні на один ступінь на осіб, які мають спеціальні звання сержант Держспецзв'язку або молодший лейтенант Держспецзв'язку. Відповідно до ч. 14 ст. 14 Дисциплінарного статуту ОВС України⁵, дисциплінарне стягнення у вигляді пониження у спеціальному званні на один ступінь на осіб, які мають перші спеціальні звання, не застосовується. Відповідно до ч. 2 п. 37 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ,⁶ до поновлення особи молодшого, середнього, старшого начальницького складу в попередньому спеціальному званні і присвоєння їй чергового спеціального звання повторне зниження у спеціальному званні не допускається;

2) каральний зміст цієї санкції. Відповідно до Положення про спеціа-

¹ Детальніше див. підрозділ 3.2 цієї роботи.

² Законом України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII її не передбачено.

³ Про затвердження Положення про класні чини працівників органів прокуратури України : постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1795-XII // ВВР України. – 1992. – № 4. – Ст. 14.

⁴ Питання проходження служби в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації особами рядового і начальницького складу : постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1828 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 1. – Ст. 22.

⁵ Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

⁶ Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>

льні звання працівників і курсантів навчальних закладів митної служби¹ (п. 8), Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ² (п. 34), час перебування у пониженому спеціальному званні до терміну перебування (строку вислуги) в поновленому спеціальному званні не зараховується. Інші галузеві нормативно-правові акти з дисципліни цього питання не уточнюють, а отже, до працівників служби цивільного захисту та прокуратури час перебування у пониженому спеціальному званні (класному чині) зараховується до терміну перебування в поновленому спеціальному званні (класному чині);

3) поновлення у попередньому званні (чині).

Відповідно до ч. 2 п. 37 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ³, особи молодшого, середнього і старшого начальницького складу, знижені у спеціальному званні, поновлюються в попередньому званні не раніше ніж через рік після зниження звання при позитивній атестації незалежно від займаної ними штатної посади наказами начальників, які прийняли рішення про зниження у званні, їм рівних і вище.

Відповідно до Положення про проходження служби в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації особами рядового і начальницького складу⁴ (п. 64), особи, які понижені у спеціальних званнях на один ступінь, поновлюються у попередньому спеціальному званні з урахуванням займаної посади за умови, що після пониження їх заохочено шляхом дострокового зняття дисциплінарного стягнення, нагороджено державною нагородою чи відзнакою Президента України або минув рік з дня накладення дисциплінарного стягнення. Відповідно до п. 7 Положення про спеціальні звання працівників і курсантів навчаль-

¹ Про затвердження Положення про спеціальні звання працівників і курсантів навчальних закладів митної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 16.06.2003 № 900 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 25. – Ст. 1190.

² Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>

³ Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>

⁴ Питання проходження служби в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації особами рядового і начальницького складу : постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1828 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 1. – Ст. 22.

них закладів митної служби¹, працівникам, до яких застосовувалося дисциплінарне стягнення у вигляді пониження у спеціальному званні на один ступінь, попереднє звання поновлювалося незалежно від посади, яку на момент поновлення звання вони займають.

Для працівників прокуратури та цивільного захисту спеціальних правил щодо поновлення звання (чину) не передбачено. У зв'язку із цим можна зробити висновок про те, що поновлення у попередньому званні відбувається або у зв'язку із спливом строку дисциплінарного стягнення, або у разі дострокового зняття дисциплінарного стягнення без будь-яких додаткових умов.

Очевидно, що спеціальні умови поновлення звання (наприклад, ате-стація для працівників ОВС) підсилює каральний вплив розглядуваного стягнення.

Санкція «пониження у спеціальному званні (класному чині)» спричиняє і матеріальний вплив. За спеціальне звання передбачено доплату (оклади за спеціальними званнями) (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Розміри надбавок (окладів) за спеціальними званнями

		Підстава та розмір надбавки	
		<i>нормативний акт</i>	<i>розмір надбавок (окладів) за спеціальними званнями, грн.</i>
Відомства	<i>ОВС</i>	Постанова КМУ від 07.11.2007 № 1294 [218] (Додаток 24)	30-160 (крок 5-10 грн.)
	<i>Митна служба</i>	Постанова КМУ від 31.05.2006 № 767 [217]	60-160 (крок 5-10 грн.)
	<i>Прокуратура</i>	Постанова КМУ від 09.03.2006 № 268 [219] (Додаток 59)	110-160 (крок 5-20 грн.)
	<i>Держспецзв'язок</i>	Постанова КМУ від 15.11.2006 № 1588 [188] (Додаток 3)	30-145 (крок 5-15 грн.)
	<i>Служба цивільного захисту</i>	Постанова КМУ від 07.11.2007 № 1294 [218] (Додаток 24)	30-160 (крок 5-10 грн.)

¹ Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>

Особливою санкцією спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури є позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України» (п. 4 ст. 9 Дисциплінарного статуту прокуратури України¹). Це дисциплінарне стягнення, яке фактично полягає у позбавленні раніше застосованого заохочення, не має аналогів у дисциплінарній відповідальності інших спеціальних суб'єктів. Виходячи з логіки побудови системи заохочень, нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України» (ч. 2 ст. 48 Закону України «Про прокуратуру»²; п. 6 ст. 5 Дисциплінарного статуту прокуратури України³) є найбільш значним заохоченням працівників прокуратури. Нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури України», відповідно до ст. 48 Закону України «Про прокуратуру»⁴, є нагородою працівників прокуратури за тривалу і бездоганну службу в органах прокуратури.

Значущість цієї відомчої відзнаки обумовлена низкою важливих юридичних підстав для її отримання:

1. Вимоги до осіб, які можуть бути нагороджені. Нагрудним знаком можуть нагороджуватися прокурори та слідчі органів прокуратури, атестовані наукові та педагогічні працівники Академії прокуратури України, які мають не менше 20 років вислуги, у тому числі в органах прокуратури не менше 10 років, і вирізняються зразковим виконанням службових обов'язків, виявляють ініціативу, мають інші заслуги, що сприяли посиленню прокурорського нагляду (п. 2 Положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури»⁵).

2. Порядок нагородження. Нагородження нагрудним знаком здійснюється наказом Генерального прокурора України за власною ініціативою або за поданням заступників Генерального прокурора України, керівників самостійних підрозділів Генеральної прокуратури України, прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва, Севастополя та прирівняних до них, керівників навчальних закладів Генера-

¹ Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

² Про прокуратуру : Закон України від 05.11.1991 № 1789-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.

³ Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

⁴ Про прокуратуру : Закон України від 05.11.1991 № 1789-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.

⁵ Про затвердження Положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури» : наказ Генерального прокурора України від 09.02.2000 № 113к [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.1282.0>

льної прокуратури України. На працівника, який представляється до нагороди, складається нагородний лист за встановленою формою.

Вручення нагрудного знака проводиться Генеральним прокурором України або за його дорученням заступниками Генерального прокурора України. До знака додаються посвідчення і грошова премія в розмірі місячного посадового окладу (п. 3–4 Положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури»).

3. Права та пільги для працівників, нагороджених цим знаком. Нагороджені нагрудним знаком мають право на встановлення максимального окладу за посадою; дострокове присвоєння класного чину за обійманою посадою; переваги за інших рівних умов при вирішенні питання про надання чи поліпшення житлової площі за місцем роботи; отримання поза чергою путівки до санаторію. Звільнення з роботи, як захід дисциплінарного впливу, може бути застосовано до них лише за згодою Генерального прокурора України (п. 5–6 Положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури»).

Позбавлення нагрудного знака допускається за грубі порушення по службі та компрометуючі вчинки і тільки за наказом Генерального прокурора України (п. 9 Положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури»).

Особливістю інформаційно-оціночної функції дисциплінарного стягнення у вигляді позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України» є констатація суб'єктом дисциплінарних повноважень настільки грубого проступку, що він навіть перекреслює усі ті попередні трудові заслуги, за які працівника було нагороджено нагрудним знаком. Безумовно, моральний вплив цієї санкції є досить суттєвим та опосередковує каральну функцію розглядуваного стягнення. Крім того, каральна функція цього стягнення передбачає позбавлення вищеназваних прав та пільг.

Певний інтерес становлять модифіковані різновиди дисциплінарних звільнень, передбачені деякими дисциплінарними статутами. Так, Дисциплінарний статут прокуратури України¹ як дисциплінарні стягнення передбачає два різновиди звільнень: звільнення та звільнення з позбавленням класного чину. Другий вид звільнення має додатковий каральний характер, який реалізується на моральному, організаційному та матеріальному рівнях.

Сутність негативного морального впливу такої санкції як звільнення з позбавленням класного чину є очевидною: класний чин є певним

¹ Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

досягненням працівника прокуратури, визнанням його службових успіхів, є одним із чинників формування честі і гідності працівника.

Негативний організаційний вплив полягає в тому, що у випадку повторного прийняття на службу в органи прокуратури (що само по собі мало ймовірно) працівникові не буде присвоєно попереднього класного чину; цей чин не буде враховуватися при просуванні його по службі.

Найбільш яскраво вираженим у цій санкції є її додатковий негативний матеріальний вплив, унікальність якого полягає в тому, що він ніби виходить за межі трудового права і виявляється у сфері відносин, що належить до предмета права соціального забезпечення. Відповідно до ч. 11 ст. 51-1 Закону України «Про прокуратуру»,¹ особи, звільнені з роботи в порядку дисциплінарного стягнення з позбавленням класного чину або позбавлені класного чину за вироком суду, втрачають право на пенсійне забезпечення за вислугою років.

Дисциплінарний статут ОВС України² передбачає два різновиди звільнення: звільнення з посади та звільнення з органів внутрішніх справ. Статут не надає розмежування, відмінностей цих двох видів звільнення. Одразу вкажемо ще на одну цікаву особливість названого Статуту: у ньому пониження у спеціальному званні на один ступінь є більш суворим стягненням, ніж звільнення з посади. Такий стан речей стає зрозумілим, якщо звернутися до історії його прийняття.

Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ Української РСР»³ передбачав таку систему дисциплінарних стягнень: зауваження; догана; сувора догана; затримка у присвоєнні чергового спеціального звання або поданні до його присвоєння на строк до одного року; попередження про неповну посадову відповідність; пониження в посаді; пониження в спеціальному званні на один ступінь; звільнення з органів внутрішніх справ. Тобто Дисциплінарний статут ОВС УРСР не передбачав санкції «звільнення з посади». Натомість її місце в системі стягнень за суворістю займала санкція «пониження в посаді».

Проект Дисциплінарного статуту ОВС України⁴ також не передба-

¹ Про прокуратуру : Закон України від 05.11.1991 № 1789-XII // ВВР України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.

² Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

³ Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ Української РСР : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 29.07.1991 № 1368-XII // ВВР України. – 1991. – № 45. – Ст. 599.

⁴ Проект Закону про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України (станом на 25.08.2005) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=25274

чав санкції «звільнення з посади». І так само її місце займала санкція «пониження в посаді». Однак закріплення в новому Статуті останньої санкції викликало заперечення Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, яке у своєму висновку на проект Закону «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України»¹ зазначило таке: «Виходячи з вимог ч. 3 ст. 43 Конституції України щодо заборони використання примусової праці, не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції України, правила статутів про дисципліну, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором (див. постанову пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9). Тому із проекту мають бути вилучені положення про посадове пониження, а також щодо призначення в наряд на роботу (див. статті 12, 13, 14, 18)». У редакції Статуту, запропонованого до другого читання,² замість «пониження в посаді» вже вказувалося стягнення у вигляді «звільнення з посади». Під час обговорення законопроекту про затвердження Статуту в сесійній залі це питання також піднімалося: «...знищили такі дисциплінарні стягнення, які порушують Конституцію, 43 статтю, такі як пониження в посаді, призначення в наряд і так далі...»³.

Щоб з'ясувати, яким же є дійсно зміст передбаченої чинним Дисциплінарним статутом ОВС України санкції «звільнення з посади», слід звернутися до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ⁴. Це Положення передбачає три різновиди переміщення працівників ОВС: на вищі посади, рівнозначні посади та на нижчі посади.

Пункти 41, 42 і 45 Положення передбачають переміщення з вищих

¹ Висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України від 26.09.2005 на проект Закону «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=25274

² Проект Закону про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України (до другого читання, станом на 21.02.2006) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=25274

³ Стенограма засідання Верховної Ради України 22 лютого 2006 року; Виступ н.д. Ю. А. Кармазіна (поч. 13:11:14) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://static.rada.gov.ua/zakon/skl4/9session/STENOGR/22020609_10.htm

⁴ Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>

посад на нижчі осіб рядового і молодшого начальницького складу: при скороченні штатів, за станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії, за особистим проханням, за службовою невідповідністю, виходячи з професійних, моральних і особистих якостей і в порядку дисциплінарного стягнення відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ УРСР. Осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу: а) при скороченні штатів; б) за станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії; в) за особистим проханням; г) за службовою невідповідністю, виходячи з професійних, моральних і особистих якостей; д) у порядку дисциплінарного стягнення відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ або за клопотанням товариського суду честі середнього і старшого начальницького складу.

Слід наголосити на тому, що норми Положення не уточнюють, в порядку якого саме дисциплінарного стягнення може провадитися переміщення з вищих посад на нижчі. Далі, підп. «г» п. 40 Положення¹ передбачає, що переміщення по службі осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу має здійснюватися, як правило, без зарахування їх у розпорядження відповідного органу внутрішніх справ; призначення на посади осіб, які перебувають у розпорядженні відповідного органу, провадиться в найкоротший строк, але не пізніше двох місяців із дня звільнення їх з посади. Як свідчить судова практика, звільнення працівників ОВС із посади здебільшого відбувається із зарахуванням їх у розпорядження відповідного органу внутрішніх справ, після чого, як правило, такий працівник призначається на нижчу посаду. Отже, санкція «звільнення з посади», передбачена Дисциплінарним статутом ОВС України, є нічим іншим, як завуальованою санкцією «пониження в посаді».

Таким чином, за результатами дослідження з'ясовано, що сутність дисциплінарних санкцій у трудовому праві можна виявити шляхом аналізу їх впливу на правове становище працівника та їх функцій. Існують дві «базові» санкції дисциплінарної відповідальності, які мають принципову різницю, – догана та звільнення. Інші дисциплінарні санкції можна вважати модифікаціями цих двох; вони конструюються шляхом додавання до їх «базового» елемента додаткових обмежень, обтяжень та позбавлень, що показано у табл. 2.2.

¹ Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 22.03.2005 № 181 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 21. – Ст. 1159.

Таблиця 2.2

Санкції спеціальної дисциплінарної відповідальності

		Службова (відомча) належність						
		Державні службовці ¹	ОВС України	Державна митна служба України ²	Прокуратура України ³	Спеціальні (воєнізовані) аварійно-рятувальні служби	Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України ⁴	Служба цивільного захисту
Вид дисциплінарного стягнення	усне зауваження		+					
	зауваження		+	+		+	+	+
	догана	+	+	+	+	+	+	+
	сувора догана		+				+	+
	попередження про неповну службу (посадову) відповідність	+	+	+			+	+
	затримання на період до одного року	у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду		присвоєння чергового спеціального звання				
	пониження в посаді				+		+	
	пониження в ...		спеціальному званні на один ступінь	спеціальному званні на один ступінь	класному чині		спеціальному званні на один ступінь	спеціальному званні на один ступінь
	позбавлення нагрудного знаку "Почесний працівник прокуратури України"				+			
	звільнення	+	а) з посади; б) з органів внутрішніх справ	з митного органу	а) звільнення; б) звільнення з позбавленням класного чину	+	зі служби	а) зі служби у зв'язку з систематичним невиконанням умов контракту чи через службу невідповідність; б) з посади

¹ Система санкцій чинна до набрання законної сили Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI, яке наразі має відбутися 01.01.2015.

² Система санкцій до 11.08.2013. З 11.08.2013 працівники органів доходів і зборів підлягають спеціальній дисциплінарній відповідальності, передбаченій для державних службовців.

³ Система санкцій чинна до набрання законної сили Законом України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII, яке наразі має відбутися 25.04.2015.

⁴ Система санкцій до 17.05.2014. З 17.05.2014 військовослужбовці, державні службовці та інші працівники Держспецзв'язку є суб'єктами дисциплінарної відповідальності військовослужбовців, спеціальної дисциплінарної відповідальності державних службовців або загальної дисциплінарної відповідальності відповідно.

2.3. Правовідновлювальні санкції у трудовому праві

До правовідновлювальних (компенсаційних) санкцій трудового права належать санкції матеріальної відповідальності працівників та санкції матеріальної відповідальності роботодавців (матеріальні санкції).

Загальна суть цих санкцій полягає у відшкодуванні (як правило, у грошовому вимірі) однією стороною трудових правовідносин шкоди, яку вона завдала своїми неправомірними діями, що виразилися у порушенні обов'язків у трудових правовідносинах, іншій стороні цих правовідносин. Звідси і прийняте найменування цих санкцій – правовідновлювальні (компенсаційні), що характеризує їх основну функцію.

Головною функцією правовідновлювальних санкцій у трудовому праві є відшкодування шкоди. Зазначені санкції особливою різноманітністю (як, наприклад, санкції каральні) не відрізняються і полягають, як правило, у передачі певної грошової суми, яка належить одній стороні, у власність іншій.

Система матеріальних санкцій разом із системою дисциплінарних санкцій становить систему заходів юридичної відповідальності у трудовому праві. В той же час правовідновлювальні санкції трудового права мають багато спільного із правовідновлювальними санкціями інших галузей права (передусім, із санкціями права цивільного, з якими пов'язані генетично).

Тому перш за все необхідно виявити особливості правовідновлювальних санкцій трудового права.

По-перше, правовідновлювальні санкції трудового права вирізняються своїми функціями та напрямками впливу на правове становище особи, до якої вони застосовуються.

По-друге, частину правовідновлювальних санкцій трудового права закріплено досить визначеними санкціями норм трудового права, передусім посиленнями на такі величини, як середній місячний заробіток, середній заробіток за час вимушеного прогулу. Цим вони відрізняються від дисциплінарних стягнень, які здебільшого абсолютно визначені у законодавстві¹.

По-третє, застосування санкцій матеріальної відповідальності не тягне за собою виникнення стану покараності, чим вони відрізняються від санкцій дисциплінарних.

По-четверте, у трудовому праві здебільшого застосовуються обме-

¹ Виняток – «затримка до одного року...»

жені санкції матеріальної відповідальності. Матеріальна відповідальність працівника обмежується а) прямою дійсною шкодою і б) середнім місячним заробітком працівника. Повна відповідальність можлива лише у випадках, вичерпно закріплених законом. Крім того, КЗпП України встановлює, що матеріальна відповідальність не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. Деякі санкції матеріальної відповідальності роботодавця також характеризуються обмеженістю. Так, при поновленні на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виплата працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи здійснюється, за загальним правилом, не більше як за один рік (ч. 2 ст. 235 КЗпП України).

Цим санкції матеріальної відповідальності у трудовому праві відрізняються від санкцій права цивільного, де за загальним правилом правовідновлювальні санкції є еквівалентними.

Обмеженість санкцій матеріальної відповідальності роботодавця, на нашу думку, спрямована на запобігання зловживанням працівниками суб'єктивним правом на отримання відшкодування від роботодавця. Обумовленість обмеженості санкцій матеріальної відповідальності працівника розглянуто нижче.

Трудове законодавство передбачає також випадки застосування юрисдикційними органами в межах своїх дискретних повноважень санкцій матеріальної відповідальності більш м'яких, ніж ті, що передбачені законом. Так, відповідно до ч. 1 ст. 137 КЗпП України, коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

У той же час слід зазначити, що хоча матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин є двосторонньою, взаємною, однак вона не є «дзеркальною». В цілому, в тому числі завдяки особливостям санкцій, режим матеріальної відповідальності працівників є більш сприятливим для правопорушника, ніж режим матеріальної відповідальності роботодавця. Це пояснюється, зокрема, різницею у суб'єктах матеріальної відповідальності.

Як зазначає П.Р. Стависський, одним суб'єктом є фізична особа, а іншим – підприємство, установа, організація, тобто складне утворення, яке включає адміністрацію на чолі з керівником і колектив¹ (а в сучасних ринкових умовах – і власника (-ів) – засновників, учасників тощо. –

¹ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 53.

Т.Л.). Крім того, сторони трудових правовідносин за своїми економічними та іншими можливостями, майновим станом не є рівними¹. Зрештою, роботодавець має владно-організаційні повноваження щодо працівників при виконанні ними своїх обов'язків у трудових правовідносинах². На ці самі відмінності вказує й Е.С. Белінський³.

Власне, цими трьома відмінностями між сторонами трудових правовідносин пояснювався радянською наукою трудового права більш сприятливий режим матеріальної відповідальності працівника.

Н.М. Хуторян з цього приводу обґрунтовано зауважує, що «в ринкових умовах відмінності між матеріальною відповідальністю суб'єктів трудових правовідносин, які навіть у часи застою не можна було віднести до принципів, все більше стираються. По-перше, роботодавцем зараз може виступати не тільки юридична особа – підприємство, установа, організація, а й фізична особа – громадянин України, іноземний громадянин, особа без громадянства. По-друге, у зв'язку з розвитком колективної і приватної форм власності нерідко власники майна, переданого підприємству, які водночас виступають і працівниками, або просто наймані працівники за своїм майновим станом є багатшими, ніж підприємство, на якому вони працюють, або фізична особа – роботодавець, у якої вони працюють. Крім того, ні в цивільному, ні в інших галузях права, що регулюють майнову відповідальність, нерівність майнового стану ніколи не була критерієм чи тією особливістю, що дає підстави для виділення матеріальної (майнової) відповідальності в окремий вид. Це було лише підставою для зменшення розміру матеріальної відповідальності. По-третє, у трудових відносинах зараз розвивається метод їх договірної регулювання, який починає займати провідне місце порівняно із владно-адміністративним методом. А різний правовий статус підприємства і працівників, обумовлений насамперед їх різною функціональною роллю у виробничому процесі, ще не може свідчити про наявність принципів ознак, які б підтверджували абсолютну самотійність матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин»⁴.

¹ Кабалкин А. Ю. Проблемы гражданско-правового регулирования отношений в сфере обслуживания : автореф. дис. на соискание ученой степени д-ра юрид. наук : спец. 12.00.03 / А. Ю. Кабалкин. – М., 1975. – С. 30.

² Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 53.

³ Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища шк., 1984. – С. 32–38.

⁴ Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – С. 111–112.

Далі, спираючись, у тому числі, на вищевказану свою тезу, Н.М. Хуторян приходиться до висновку про те, що гарантійна функція матеріальної відповідальності у трудовому праві повинна бути спрямована на однаковий захист майнових прав сторін трудового договору і передбачати відшкодування матеріальної шкоди роботодавцеві і працівникові у повному розмірі¹.

На нашу думку, різниця у правових режимах матеріальної відповідальності працівника і роботодавця дійсно зумовлена об'єктивною причиною, яка зберігається і понині. І причина ця значно глибша, ніж майнова та владно-організаційна нерівність сторін трудових правовідносин².

Цією причиною є соціально-економічне та правове значення праці як різновиду діяльності людини. Наймана праця, участь власною працею згідно із трудовим договором у процесі суспільного виробництва є однією з основних форм соціально-економічного буття людини. Для більшості громадян наймана праця – єдина реальна можливість забезпечити себе і свої сім'ї матеріально, розвиватися та реалізовуватися у професійній сфері, здобувати право на соціальне забезпечення тощо. Така ситуація притаманна усім розвинутим країнам. А зі зростанням концентрації капіталу та виробництва, що є загальносвітовою тенденцією, такий стан зберігатиметься і поглиблюватиметься.

Наймана праця нині – вже не тільки певне право людини. У багатьох випадках – це суворі необхідність. Цього не можна сказати, наприклад, про підприємницьку діяльність, громадсько-політичну діяльність, владно-управлінську діяльність (тобто ті види діяльності, якими займається переважна більшість роботодавців). Можна сказати, що сторони трудових правовідносин у процесі використання найманої праці задовольняють свої інтереси та потреби різних рівнів.

Тому цілком закономірно, що держава всіляко гарантує і охороняє право на працю, встановлює «пільговий» правовий режим для працівника – не лише як «слабшої» сторони трудових правовідносин, але й сторони, яка в такі правовідносини вступає найчастіше вимушено (звичайно, мова йде не про правовий примус, а про соціально-економічну необхідність працювати в якості найманого працівника).

Власне, з огляду на це, і відбувалися становлення та розвиток трудового права як окремої галузі права, однією з головних функцій якої є

¹ Там само. – С. 203–204, 207.

² Як вірно зазначає Н.М. Хуторян: сьогодні згадані відмінності в низці випадків (наприклад, коли роботодавцем є фізична особа або фізична особа-підприємець) значно стираються. Втім, не слід забувати, що ще у більшій кількості випадків зазначені вище відмінності цілком наявні.

соціальна (соціально-захисна).

Таким чином, різниця у правовому режимі матеріальної відповідальності працівника і роботодавця об'єктивно зумовлена, впливає із самої суті трудового права, його призначення. На нашу думку, вести мову про зрівняння та посилення матеріальної відповідальності працівника – означає крок назад у розвитку трудового права, відмову від його світоглядних орієнтирів.

Сказане, однак, зовсім не означає, що немає необхідності приведення системи санкцій матеріальної відповідальності у відповідність із новими соціально-економічними умовами. Зокрема, слід у цілому позитивно оцінити спроби законодавця поглибити диференціацію матеріальної відповідальності керівних працівників у напрямку її посилення¹.

Санкції матеріальної відповідальності можуть бути реалізовані добровільно, без участі юрисдикційних органів.

Такими є основні характерні властивості санкцій матеріальної відповідальності у трудовому праві.

Функції санкцій матеріальної відповідальності, очевидно, є похідними від функцій матеріальної відповідальності. Традиційно серед таких виділяють: 1) компенсаційну (відновлювальну); 2) охоронну 3) виховну; 4) превентивну; 5) гарантійну; 6) стимулюючу². Гарантійну виокремлюють як функцію саме матеріальної відповідальності працівників.

Охоронна функція природно притаманна праву і разом із регулятивною складає основні функції права. Юридична відповідальність (але не лише вона одна) спрямована на виконання передусім охоронної функції права, виконуючи при цьому свої, власні функції, основними серед яких є відновлювальна і каральна, які виконуються і санкціями – заходами юридичної відповідальності. Тому охоронна функція є функцією вищого порядку щодо санкцій і не може розглядатися як функція санкцій.

П.Р. Стависський щодо матеріальної відповідальності роботодавця виокремлює ще й забезпечувальну функцію, існування якої він пояснює тим, що забезпеченням належних умов праці для працівників – одна із

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 № 1255-VII // ВВР України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

² Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 68-69; Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища шк., 1984. – С. 41; Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Эксмо, 2005. – С. 171.

цілей матеріальної відповідальності роботодавця¹.

Доцільність виділення такої функції відповідальності, а тим більше функції санкцій, викликає сумніви, оскільки, на нашу думку, таке «гарантування» охоплюється відновлювальним, каральним або превентивним впливом санкцій та відповідних їх функцій.

Відновлювальна функція санкцій матеріальної відповідальності є основною для матеріальних санкцій у трудовому праві. Її сутність полягає в тому, що внаслідок застосування санкцій відбувається певне відновлення майнової сфери потерпілої сторони, яка зазнала втрат від матеріального правопорушення.

На вияв відновлювальної функції справляє значний вплив гарантійна функція, яка полягає в охороні заробітної плати працівників від надмірних відрахувань та майна роботодавця від зловживання працівником правом на відшкодування, що на рівні санкцій реалізується завдяки їх обмеженому характеру.

Виховна та превентивна функції санкцій матеріальної відповідальності також мають свої особливості.

Виховна функція матеріальної відповідальності визнавалася радянською наукою первинною². Вважалося, що особливо яскраво ця функція виявляється при притягненні до обмеженої матеріальної відповідальності³.

За радянської організації суспільного виробництва виховна функція матеріальної відповідальності дійсно мала величезне значення, оскільки єдиним «споживачем» найманої праці фактично була держава, лише для неї мав цінність людський капітал. У таких умовах держава, як основний власник засобів виробництва, не могла позбавитися безвідповідального працівника, звільнивши його, адже за наступним місцем роботи працівник знову працював би на державу. Будь-яке матеріальне правопорушення означало матеріальну шкоду саме для держави.

У сучасних ринкових умовах виховання працівників дещо втратило свою значущість. Держава тепер не має такого інтересу у вихованні працівника як раніше. Роботодавці ж в умовах переважання пропозиції

¹ Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 69.

² Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища шк., 1984. – С. 59; Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит. – 1971. – С. 202–203; Тищенко И. Л. О понятии материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву / И. Л. Тищенко. – Советское государство и право. – 1964. – № 2. – С. 122.

³ Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища шк., 1984. – С. 60.

робочої сили над попитом також не надто переймаються питанням виховання працівників.

Та навіть не ці обставини є підґрунтям для висновку про невелику значущість, а то й відсутність виховної функції санкцій матеріальної відповідальності. По-перше, виховна функція, яка притаманна, зазвичай, будь-якому різновиду відповідальності, виконується усіма складовими відповідного інституту юридичної відповідальності, в комплексі з іншими заходами правового та неправового впливу¹. По-друге, серед складових, елементів юридичної відповідальності значно більше «виховного навантаження» припадає на порядок притягнення до юридичної відповідальності та на інші її елементи, ніж на санкції як такі. По-третє, санкції карального характеру мають значно більший виховний вплив, ніж відновлювальні санкції. Це зумовлено як самим їх каральним характером, так і можливістю дострокового припинення їх дії (наприклад, дострокового зняття дисциплінарного стягнення).

Превентивна функція санкцій матеріальної відповідальності є також обмеженою порівняно із такою функцією дисциплінарних стягнень. Справа в тому, що основний запобіжний вплив санкцій матеріальної відповідальності здійснюється вже самим фактом їх існування, можливістю застосування. Факт застосування санкцій матеріальної відповідальності не тягне за собою стану покараності, який би посилював відповідальність за наступне порушення. Тому запобіжний вплив санкцій матеріальної відповідальності у статичному аспекті повністю поглинається запобіжним ефектом інституту матеріальної відповідальності, а в динамічному – в разі їх застосування – посилює превентивний ефект тим, що як сам правопорушник, так трудовий колектив переконуються у можливості реального застосування санкцій, у невідворотності відповідальності.

Такий досить незначний виховний і запобіжний вплив санкцій матеріальної відповідальності працівників урівноважується тим, що у більшості випадків завдання роботодавцеві матеріальної шкоди поєднується із вчиненням дисциплінарного проступку, а отже, має місце кумуляція матеріального відшкодування та застосування дисциплінарних стягнень, і саме останні справлять значний виховний вплив.

Цього не можна сказати про матеріальну відповідальність роботодавця, який не є суб'єктом дисциплінарної відповідальності. Про виховний вплив санкцій тут можна говорити здебільшого умовно, адже виховання – це цілеспрямований вплив на особистість, тоді як переважна бі-

¹ Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища шк., 1984. – С. 63.

льшість роботодавців – юридичні особи. Звичайно, від їх імені завжди виступають фізичні особи. Однак матеріальну відповідальність несе все ж таки юридична особа, а остання вже у разі, коли, наприклад, матеріальна відповідальність перед працівником виникла внаслідок незаконних дій посадової особи роботодавця, може притягнути таку особу як працівника до матеріальної та (або) дисциплінарної відповідальності.

Запобіжного впливу санкціям матеріальної відповідальності роботодавця надає їх більш суворий характер – порівняно із відповідальністю працівника. Крім того, варто зазначити, що порушення роботодавцем прав працівників може призвести не тільки до матеріальної, але й до адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності. Тобто запобігання матеріальним правопорушенням роботодавця здійснюється не тільки санкціями трудового права, а й санкціями інших галузей права.

П.Р. Стависський¹ виокремлює і стимулюючу функцію матеріальної відповідальності. На перший погляд, така функція за змістом ніби співпадає з виховною та запобіжною функціями, однак цю функцію можна розглянути і таким чином, що перспектива застосування матеріальних санкцій до роботодавця не лише утримує його від порушення прав працівників, але й мотивує спрямовувати свої зусилля на те, щоб цього не сталося (в тому числі з вини його службових осіб): удосконалювати кадрову роботу та діловодство, організацію оплати праці тощо. Таки чином, стимулюючий вплив тут виявляється в тому, що роботодавець не лише утримується від порушень, а й проводить активну їх профілактику. Тим не менше, на нашу думку, стимулюючий напрям впливу не є настільки інтенсивним, щоб виділяти окрему однойменну функцію матеріальних санкцій, адже функція – це «основний напрям впливу».

Далі виникає питання про наявність у матеріальних санкціях у трудовому праві каральних властивостей та достатність їх інтенсивності для виділення відповідної каральної функції. Безумовно, заходи відповідальності передбачають додаткове правове обтяження у вигляді покладення нового обов'язку, позбавлення чи обмеження права, інших позбавлень особистого, майнового чи організаційного характеру.

Вітчизняна наука трудового права переважно не визнає карального характеру матеріальної відповідальності².

¹ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 69–70.

² Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 52; Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища шк., 1984. – С. 31; Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К., 2002. – С. 123–124.

В. Варкалло зазначає, що при своєму виникненні матеріальна відповідальність виконувала суто каральну функцію, яка з розвитком суспільства і товарно-грошових відносин еволюціонувала в компенсаційну. Вчений вважає, що і сьогодні матеріальна відповідальність продовжує виконувати каральну функцію¹.

П.Р. Стависський у зв'язку із цим зазначає, що певний елемент каральної функції, звичайно, зберігся при застосуванні матеріальної відповідальності, але він повністю поглинається відшкодуванням завданої шкоди. Каральна функція, на його думку, полягає у відшкодуванні завданої шкоди за рахунок майна винного. Відшкодування включає в себе цей каральний елемент, а тому немає необхідності виділяти каральну функцію матеріальної відповідальності².

У цілому така позиція щодо матеріальної відповідальності та її санкцій у трудовому праві є вірною: вони мають певний каральний вплив, інтенсивність якого визначається необхідністю виконання основної – відновлювальної – функції. Тому загалом такий вплив є ніби супутнім ефектом реалізації відновлювальної функції і не свідчить про наявність каральної функції.

Водночас інтенсивність карального впливу різних санкцій матеріальної відповідальності неоднакова. Меншою мірою такий вплив виявляється при застосуванні санкцій матеріальної відповідальності працівника, особливо при обмеженій матеріальній відповідальності. Санкції матеріальної відповідальності роботодавця – навпаки – як правило, мають більш виражений каральний характер.

Так, зокрема, Н.М. Хуторян указує на те, що для трудового права України характерна штрафна матеріальна відповідальність роботодавця у разі затримки розрахунку з працівником при звільненні³. Дійсно, за ч. 1 ст. 117 КЗпП України, в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП України, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. У працівника при затримці розрахунку не виникає вимушеного прогулу: по-перше, він звільнений на законних підставах із дотриман-

¹ Варкалло В. Ответственность по гражданскому праву. Возмещение вреда – функции, виды, границы : пер. с польского / В. Варкалло. – М. : Прогресс, 1978. – С. 29, 36, 46, 70, 72.

² Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 52.

³ Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К., 2002. – С. 124.

ням встановленого порядку; по-друге, йому своєчасно видана трудова книжка і він може знайти нову роботу. У разі його непрацевлаштування, як правило, немає причинного зв'язку між затримкою розрахунку і непрацевлаштуванням, навіть якщо воно викликано поважними причинами (хвороба, догляд за хворим членом сім'ї тощо). Оскільки в переважній більшості випадків при затримці розрахунку при звільненні немає вимушеного прогулу, то працівник не втрачає і заробітної плати за час затримки. Тому притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у вигляді виплати середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні має не правовідновлювальний, а каральний (штрафний) характер¹.

Систему санкцій матеріальної відповідальності становлять дві великі групи – санкції матеріальної відповідальності працівника та санкції матеріальної відповідальності роботодавця.

Санкції матеріальної відповідальності працівника в цілому однотипні і полягають у «відшкодуванні шкоди». Сутність цих санкцій полягає у покладенні нового додаткового обов'язку. Їх класифікація можлива, на нашу думку, за двома основними критеріями.

По-перше, залежно від меж відшкодування можна виділити:

а) санкції обмеженої матеріальної відповідальності працівника (ст. 132-133 КЗпП України);

б) санкції повної матеріальної відповідальності працівника (ст. 134 КЗпП України);

в) санкції матеріальної відповідальності, межі якої визначено в порядку ст. 135 КЗпП України (в даний час положення цієї статті фактично не діють, оскільки на виконання її бланкетних посилань не прийнято жодного законодавчого акта).

По-друге, залежно від характеру визначення розміру шкоди можна виділити:

1) санкції, розмір яких обчислюється в загальному порядку (за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами – ч. 1 ст. 135-3 КЗпП України);

2) санкції, розмір яких обчислюється за спеціальними правилами:

а) за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди (ч. 2 ст. 135-3 КЗпП України);

б) за цінами, встановленими для продажу (реалізації) продукції і

¹ Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К., 2002. – С. 228.

товарів (ч. 3 ст. 135-3 КЗпП України);

в) в окремому, встановленому законодавством порядку визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні (ч. 4 ст. 135-3 КЗпП України). Нині на розвиток положень ч. 4 ст. 135-3 КЗпП України діє Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»¹, який передбачає визначення розміру збитків у подвійному та потрійному розмірі від ринкових цін. Фактично цей різновид санкцій можна визнати підвищеним.

За суб'єктивним складом особливим різновидом матеріальних санкцій, які застосовуються до працівників, можна визнати санкції колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. Вони мають певні особливості за обома з вищеназваних критеріїв. По-перше, вони є санкціями повної матеріальної відповідальності (ч. 1 ст. 135-2 КЗпП України); по-друге, їх розмір (щодо конкретних членів колективу (бригади)) визначається пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди (п. 16 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність²); по-третє, щодо конкретних членів колективу (бригади) ці санкції є санкціями так званої «безвинної відповідальності», або «відповідальності на підставі ризику», оскільки члени колективу (бригади) звільняються від відшкодування шкоди лише у випадках, якщо: а) буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини; б) будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів колективу (бригади) (п. 14. Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність).

Так само за суб'єктивним критерієм слід виділяти санкцій матеріальної відповідальності керівних працівників, особливістю яких є можливість покладення відповідальності за недержаний підприємством, установою, організацією прибуток на працівників, що є посадовими особами (ч. 4 ст. 130 КЗпП України).

¹ Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 22. – Ст.173.

² Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність : наказ Міністерства праці України від 12.05.1996 № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>

Функції санкцій матеріальної відповідальності працівника мають особливості залежно від різновидів санкцій. Так, реалізація відновлювальної функції санкцій обмеженої матеріальної відповідальності працівника обмежена встановленим розміром (середнім місячним заробітком). У таких умовах, особливо коли розмір шкоди значно перевищує середній місячний заробіток, більш яскраво виявляється каральна функція санкції. Втім, остання, на нашу думку, має певну особливість: є, скоріше, не карою, а справедливою «відплатою» за завдану шкоду; сприяє утвердженню принципу невідворотності відповідальності. І, звичайно, такі санкції виконують превентивну функцію, яка реалізується вже у потенційній можливості застосування санкцій (адже слід погодитися, що якою б санкція не була незначною порівняно із завданою шкодою, перспектива втрати місячного заробітку є доволі суттєвим запобіжним фактором).

У свою чергу, санкції повної матеріальної відповідальності характеризуються набагато повнішою реалізацією відновлювальної функції. Хоча досягти класичного повного відновлення, притаманного цивільному праву, санкції матеріальної відповідальності у трудовому праві не здатні, через загальну безумовну заборону стягувати упущену вигоду.

Щодо санкцій матеріальної відповідальності, розмір яких обчислюється за спеціальними правилами, слід зазначити, що вияв відновлювальної та каральної функцій є більш інтенсивним. Розмір санкцій, обчислений за спеціальними правилами, здебільшого перевищує розмір, обчислений за загальними правилами. Тому відновлення майнового стану роботодавця відбувається повніше, а отже, і негативний вплив на майнову сферу працівника є більшим.

Однак порядок визначення шкоди, передбачений ч. 2 ст. 135-3 КЗпП України (за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди), а особливо ч. 3 ст. 135-3 КЗпП (за цінами, встановленими для продажу (реалізації) продукції і товарів), фактично уможливує покриття упущеної вигоди. Санкції ж, визначення розміру яких врегульовано ч. 4 ст. 135-3 КЗпП України та Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»¹, взагалі мають кратний характер і навряд чи відображають співрозмірне ві-

¹ Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

дшкодування шкоди. Завдяки положенням ст. 3 цього Закону, санкції взагалі набувають змішаного характеру, оскільки передбачається, що суми, стягнуті відповідно цього Закону, спрямовуються насамперед на відшкодування збитків, завданих підприємству, установі або організації, а решта – перераховується до Державного бюджету України.

Особливістю функцій відрізняються і санкції колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

При їх застосуванні в умовах, коли не з'ясовано конкретного заподіювача шкоди, вони набувають карального характеру щодо тих працівників, які не винні у заподіянні шкоди. При цьому цей каральний вплив значний, щоб допустити існування каральної функції санкцій, сутність яких полягає у відплаті за неналежне виконання обов'язків зі збереження майна роботодавця.

Крім того, щодо санкцій колективної (бригадної) матеріальної відповідальності можна з упевненістю вести мову про стимулюючу їх функцію. Адже перспектива застосування санкцій до всіх членів колективу (бригади) незалежно від вини стимулює як керівництво колективу (бригади) та і членів проявляти усю можливу дбайливість про збереження майна роботодавця, розробляти й уживати заходів щодо контролю, обліку, збереження майна, заходів самоконтролю та контролю за іншими членами колективу (бригади).

З іншого боку, позитивний виховний вплив таких санкцій становить певну проблему. Хоча колективна (бригадна) матеріальна відповідальність і сприяє збереженню майна роботодавця, у певних випадках її реалізація може негативно позначитися на правовій свідомості працівників. Так, неодноразове застосування санкцій колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в умовах, коли не з'ясовано, хто конкретно винний у завданні шкоди, може викликати зневіреність у справедливості права, відповідальності. Прагнення ж керівництва (членів бригади) шляхом контролю за іншими членами запобігти шкоді та застосуванню санкцій може призвести до формування нездорової атмосфери підозр і недовіри в колективі. Тому, на нашу думку, правове регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності потребує удосконалення з тим, щоб зменшити можливий негативний виховний вплив.

До санкцій матеріальної відповідальності роботодавців належать:

а) виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу в разі звільнення без законних підстав або різниці в заробітку в разі незаконного переведення на іншу роботу, але не більше, ніж за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, середній заробіток виплачується за весь час вимуше-

ного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП України);

б) виплата середнього заробітку у разі, коли неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника (ч. 3 ст. 235 КЗпП України);

в) виплата середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу в разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця (ч. 4 ст. 235 КЗпП України);

г) оплата вимушеного прогулу в разі затримки виконання рішення про поновлення працівника на роботі (ст. 236 КЗпП України).

На відміну від санкцій матеріальної відповідальності працівників, які полягають у покладенні на працівника нового обов'язку – відшкодування шкоди, санкції матеріальної відповідальності роботодавця можуть полягати у такому: 1) покладення нового обов'язку (ч. 3 ст. 235, ч. 4 ст. 235, ст. 237-1 КЗпП України) і 2) примусове виконання обов'язку за період, в який внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю такий обов'язок формально не виникав (ч. 2 ст. 235, ст. 236 КЗпП України)].

За співрозмірністю ці санкції можна поділити на санкції обмежені та еквівалентні. До першої групи належать санкції, передбачені ч. 2 ст. 235 та ч. 3 ст. 235 КЗпП України. Тут санкція обмежена виплатою працівникові середнього заробітку не більше як за один рік. До другого різновиду відносять санкції, передбачені ч. 4 ст. 235, ст. 236, ст. 237-1 КЗпП України. Тут середній заробіток виплачується за весь строк вимушеного прогулу; а відшкодування моральної шкоди не обмежується.

Безумовно, провідною функцією санкцій матеріальної відповідальності роботодавця є правовідновлювальна. Повнота її реалізації залежить від співрозмірності санкцій заподіяній шкоді.

Особливість карального впливу санкцій матеріальної відповідальності роботодавця, що мають характер примусового виконання обов'язку, полягає в тому, що при нормальному розвитку правовідносин такому обов'язку роботодавця кореспондував би обов'язок працівника виконувати свою трудову функцію, працювати; а у випадку порушень трудового законодавства та притягнення до матеріальної відповідальності примусово виконуваному обов'язку роботодавця не кореспондує зустрічне задоволення з боку працівника. Така особливість, на нашу думку, дає підстави для визнання каральної функції санкцій матеріальної відповідальності роботодавця.

Превентивна та стимулююча функції залежать від інтенсивності карального впливу санкцій та полягають у такому впливі на роботодавця, що спонукає його до сумлінного виконання законодавства про пра-

цю, впровадження якісної системи кадрової роботи.

Таким чином, санкції матеріальної відповідальності виконують передусім відновлювальну функцію. Реалізація інших функцій санкцій матеріальної відповідальності залежить від їх різновиду, що обумовлюється завданнями матеріальної відповідальності працівника чи роботодавця.

2.4. Кумулятивні санкції трудового права

У загальній теорії права та у галузевих юридичних науках виділяють такий різновид санкцій як кумулятивні санкції (від лат. *simulatus* – збільшений, посилений)¹. Передусім зазначається, що кумулятивні санкції містять у собі дві або кілька санкцій різного роду, причому допускається об'єднання цих санкцій при їхньому застосуванні за одне правопорушення². Серед галузевих наук вчення про кумулятивні санкції найбільш розроблено у науці кримінального права³. Тут під ними розуміють санкції норм кримінального права, які передбачають можливість одночасного застосування двох санкцій (покарань) – основного і додаткового.

Кумуляція санкцій була предметом дослідження і вчених у галузі трудового права⁴.

У найзагальнішому вигляді кумулятивна санкція визначається як складна санкція, яка містить у собі кілька простих; кумулятивні санкції

¹ Деготь Б. А. О классификации норм советского социалистического права по их структуре : учебное пособие / Б. А. Деготь; под ред. М. И. Байтина. – Саратов : Изд-во Саратовск. ун-та, 1977. – С. 47–56.

² Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Госюриздат, 1961. – С. 168.

³ Дуюнов В. К. Проблемы уголовного наказания в теории, законодательстве и судебной практике / В. К. Дуюнов. – Курск : РОСИ, 2000. – С. 242–244; Жилиев С. В. Кумулятивные санкции в уголовном праве России и зарубежных стран : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / С. В. Жилиев. – Йошкар-Ола, 2000. – 213 с.; Євдокімова О. В. Питання класифікації санкцій КК України / О. В. Євдокімова // Проблеми законності. – 2009. – № 102. – С. 148–153; Лопашенко Н. А. Уголовная политика : монографія / Н. А. Лопашенко. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – С. 271–276.

⁴ Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.; Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Екатеринбург, 2002. – 26 с.; Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. – С. 132–145.

– це ті, що можуть застосовуватися у сукупності¹. Такий підхід до кумуляції санкцій можна назвати формальним, оскільки згідно з ним кумуляція санкцій передбачає наявність двох формально визначених, відокремлених санкцій, які мають властивість поєднуватися у застосуванні за одне правопорушення.

Вважаємо, що, крім формального підходу, є можливим і змістовний підхід до явища кумуляції. Щоб з'ясувати зміст цього підходу, необхідно звернутися до класифікації санкцій, у тому числі й санкцій трудового права, за ознакою способу, яким санкція слугує охороні правопорядку, забезпечує дотримання юридичних обов'язків, на правовідновлювальні (компенсаційні) та каральні (штрафні)². До санкцій першого виду належать ті, реалізація яких у випадку порушення правопорядку безпосередньо спрямована на примусове виконання невиконаного обов'язку, відновлення порушених прав. Ці санкції спрямовані не лише на виконання завдань загальної та індивідуальної превенції, а й на усунення шкоди, спричиненої правопорушенням суспільним відносинам. До санкцій другого виду належать ті, які охороняють правопорядок виключно шляхом загальної та індивідуальної превенції. Такі санкції попереджують вчинення правопорушень, а їх реалізація, крім того, має на меті покарати та перевиховати правопорушника. Безпосереднього відновлення правопорядку застосуванням каральних санкцій, як правило, не здійснюється³. Призначення каральних (штрафних) санкцій полягає в завданні правопорушнику певної правової втрати, що виражається в різного роду обмеженнях права, спеціальних обов'язках⁴.

Не можна не помітити, що дана класифікація не позбавлена умовності. Як справедливо зазначає С.А. Бодункова, будь-яка правовідновлювальна санкція містить елемент примусу, отже, їй притаманна властивість покарання (кари), і навпаки, штрафна санкція може бути спрямована на відновлення порушених прав потерпілого⁵.

Врахування цього фактора при вдосконаленні зазначеної класифі-

¹ Лейст О. Э. Санкции в советском праве / О. Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – С. 189; Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 33.

² Лейст О. Э. Санкции в советском праве / О. Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – С. 106.

³ Там само. – С. 106-107.

⁴ Чирков А. П. Ответственность в системе права : учебное пособие / А. П. Чирков. – Калининград, 1996. – С. 27.

⁵ Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Екатеринбург, 2002. – С. 7–8.

кації призвело до виокремлення в ній третього різновиду санкцій – кумулятивних, тобто тих, які мають комбінований (відновлювально-каральний) характер¹.

Отже, змістовний підхід до явища кумуляції санкцій полягає у тому, що кумулятивною є санкція, яка з формальної точки зору є єдиним заходом відповідальності, однак виконує як правовідновлювальну, так і каральну функції.

Спочатку розглянемо формальну кумуляцію санкцій трудового права. Як зазначає С.А. Бодункова, система санкцій трудового права характеризується гнучкістю, завдяки якій можливе сполучення її елементів як всередині, так і поза нею (так звана внутрішня і зовнішня кумуляція)².

Зовнішня кумуляція є сполученням санкції трудового права із санкціями інших галузей права, які спрямовані на охорону трудових відносин. Так, одне і те саме протиправне діяння може тягнути за собою застосування як санкцій трудового права, так і санкцій адміністративного (статті 41, 41-1, 41-2, 41-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення; ч. 3 ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення»³), кримінального права (статті 170, 172, 173, 174, 175 Кримінального Кодексу України).

Наприклад, незаконне звільнення працівника з роботи тягне за собою застосування матеріальної санкції трудового права – виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу – щодо роботодавця (ч. 2 ст. 235 КЗпП України); матеріальну санкцію у вигляді відшкодування у повному розмірі шкоди, заподіяної роботодавцю – щодо службової особи, винної в незаконному звільненні (п. 8 ст. 134 КЗпП України). Водночас таке звільнення може містити ознаки складу злочину, передбаченого ст. 172 Кримінального кодексу України «Грубе порушення законодавства про працю», і потягнути за собою застосування кримінально-правових санкцій.

Однак це не означає, що адміністративні та кримінальні санкції стають трудовими. Йдеться про їх сполучення як елементів наслідків

¹ Бару М. И. Материальные санкции в трудовом праве / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1981. – № 7. – С. 33–34; Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. – С. 139–140.

² Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Екатеринбург, 2002. – С. 14.

³ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // ВВР України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

протиправних дій у сфері трудових відносин. Тому можна говорити про таку характерну властивість санкцій трудового права як їх здатність до зовнішньої кумуляції.

Трудове право характеризується наявністю двох видів галузевої юридичної відповідальності: дисциплінарної та матеріальної, у межах яких можлива внутрішня формальна кумуляція санкцій.

Трудове законодавство України забороняє формальну кумуляцію дисциплінарних санкцій, встановлюючи правило, згідно з яким за один дисциплінарний проступок можливе накладення лише одного дисциплінарного стягнення (ч. 1 ст. 147 КЗпП України).

Разом із тим можливе поєднання дисциплінарних стягнень і так званих заходів дисциплінарного впливу (ч. 2 ст. 14 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ¹), які можуть застосовуватися до державних службовців поряд із дисциплінарними стягненнями, передбаченими законодавством України про працю. Такими заходами є попередження про неповну службову відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

Отже, законодавець розрізняє дисциплінарні стягнення та заходи дисциплінарного впливу, допускаючи їх кумуляцію. Однак у цьому починанні він не виявляє послідовності: такий захід як попередження про неповну службову відповідність низкою законодавчих актів² розглядається не як захід дисциплінарного впливу, а як дисциплінарне стягнення.

Захід, схожий на закріплену в Законі України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ³ «затримку до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду», а саме: затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання – визнається дисциплінарним стягненням, наприклад, у Дисциплінарному статуті митної служби України⁴ (п. 3 ст. 23).

Отже, наявна ситуація, коли одному і тому самому дисциплінарно-

¹ Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

² Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 04.09.2008 № 373-VI // ВВР України. – 2009. – № 9. – Ст. 114; Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467; Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245; Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту : Закон України від 05.03.2009 № 1068-VI // ВВР України. – 2009. – № 29. – Ст. 398.

³ Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

⁴ Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

му заходу у різних законодавчих актах надається різне юридичне значення, на них поширюється різний правовий режим. Тому цілком очевидно, що якщо спеціальним законодавством заходи дисциплінарного впливу визнаються дисциплінарними стягненнями, їх кумуляція з іншими дисциплінарними стягненнями є неможливою.

Слід зазначити, що формальна кумуляція санкцій матеріальної відповідальності у трудовому праві є досить обмеженою, оскільки, по суті, єдиним заходом матеріальної відповідальності є відшкодування шкоди. Втім, і тут можна помітити деякі ознаки кумуляції.

Так, у випадках відповідальності роботодавця за затримку у виплаті заробітної плати до нього застосовуються дві матеріальні санкції: 1) виплата невиплаченої заробітної плати; 2) компенсація працівникові втраченої частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги (ст. 34 Закону України «Про оплату праці»¹). Розглядаючи даний приклад, необхідно, крім того, зазначити, що є нагальна потреба розширити кумуляцію матеріальних санкцій, які застосовуються до роботодавця за порушення, пов'язані із виплатою заробітної плати.

Трудове право має яскраво виражений соціальний характер. Серед основних напрямів його впливу на суспільно-трудові відносини першу позицію займає захисна функція, яка спрямована на охорону інтересів працівників у трудових відносинах². Саме орієнтація на захист працівника була рушійною силою розвитку галузі трудового права та його розмежування з правом цивільним.

Для цивільного права характерні такі наслідки невиконання грошових зобов'язань: 1) виконання зобов'язання в натурі; 2) компенсація втрат правомочної сторони, що виникли внаслідок знецінення грошових знаків у період прострочення виплат; 3) виплата відсотків за користування чужими грошима (три відсотки річних) (ч. 2 ст. 625 Цивільного кодексу України³).

Цілком обґрунтовано постає питання: чому такий захід відповідальності не передбачає трудове законодавство України, де об'єктом захисту виступає заробітна плата людини? Вважаємо, що трудове право повинно забезпечувати захист майнових прав працівника на рівні, який

¹ Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

² Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – С. 8–14.

³ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // ВВР України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

не поступається цивільно-правовому захисту. Тому, на нашу думку, слід доповнити Закон України «Про оплату праці» та КЗпП України положеннями про виплату роботодавцем трьох відсотків річних від простроченої суми заробітної плати за весь час прострочення. Аналогічний захід відповідальності, а так само і відшкодування інфляційних втрат, слід передбачити й для випадків виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпП України).

Формальна кумуляція матеріальних санкцій присутня також у випадках, коли поряд із відшкодуванням матеріальної шкоди відшкодовується моральна шкода. Хоча санкції «відшкодування шкоди» та «відшкодування моральної шкоди» у процесі безпосередньої реалізації мають багато спільного, вони являють собою самостійні санкції¹. Відшкодування моральної шкоди хоча і має, в основному, компенсаційний характер, не є тотожною санкції «відшкодування шкоди», оскільки має і штрафний характер², який виявляється в тому, що при визначенні розміру відшкодування неможливо досягти абсолютної еквівалентності шкоди і відшкодування.

На сьогоднішньому етапі розвитку галузі трудового права правове регулювання відшкодування моральної шкоди в межах трудових відносин ще не є настільки детальним та самобутнім, щоб можна було вести мову про галузеві особливості санкції «відшкодування моральної шкоди». Питання відшкодування моральної шкоди врегульовано насамперед положеннями Цивільного кодексу України. Положення статті 237-1 Кодексу законів про працю України мають бланкетний характер, встановлюючи лише одну явну особливість відшкодування моральної шкоди в межах трудових відносин – підставу такого відшкодування («якщо порушення його (працівника) законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя»).

Можлива й формальна кумуляція дисциплінарних і матеріальних санкцій. Застосування дисциплінарного стягнення не виключає покладання на правопорушника матеріальної відповідальності³. До працівника, який заподіяв своїми винними протиправними діями шкоду, крім обов'язку її відшкодування, може бути застосовано й один із заходів ди-

¹ Кархалев Д. Н. Гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности : учебное пособие / Д. Н. Кархалев. – Уфа : РИО БашГУ, 2004. – С. 48–49.

² Михно Е. А. Компенсация морального вреда во внедоговорных обязательствах : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / Е. А. Михно. – СПб., 1998. – С. 34.

³ Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 196.

сциплінарного впливу¹. Хоча підстави застосування дисциплінарних і матеріальних санкцій з формально-юридичної точки зору є різними – дисциплінарний проступок і матеріальне правопорушення, відповідно, – нерідко фактично одним протиправним діянням порушується і трудова дисципліна, і завдається матеріальна шкода. Тобто діяння, яке порушує трудову дисципліну, своїм наслідком має матеріальну шкоду. Отже, можна із впевненістю говорити про кумуляцію дисциплінарних і матеріальних санкцій трудового права, на яку вказують І.С. Самощенко і М.Х. Фарукшин, і яка, на їх думку, повинна застосовуватися завжди, коли порушення трудової дисципліни заподіює і матеріальну шкоду².

Наступним елементом дослідження є змістовна кумуляція санкцій трудового права. Змістовна кумуляція санкцій трудового права полягає у суміщенні формально однією санкцією рис та властивостей правовідновлювальної та каральної санкцій.

Кумулятивними у цьому розумінні є більшість матеріальних санкцій трудового права. Питання щодо наявності такої кумулятивності у дисциплінарних санкціях є доволі неоднозначним і залежить від того, чи визнаються за дисциплінарними санкціями компенсаційні (правовідновлювальні) властивості.

Так, зокрема, Р.Л. Хачатуров і Д.А. Липинський³ вважають, що дисциплінарні санкції, реалізуючись у відносинах дисциплінарної відповідальності, виконують правовідновлювальну функцію, оскільки відновлюють правопорядок у формі внутрішнього трудового розпорядку, який був порушений дисциплінарним проступком. Але тут слід зазначити, що дисциплінарні санкції самі по собі не справляють безпосереднього відновлюючого впливу. Їх дія виявляється в тому, що, відображаючись у свідомості правопорушника, вони утримують його від подальших протиправних дій. У випадку ж звільнення у порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності працівник просто позбавляється можливості вчинити дисциплінарний проступок. Таким чином, те, що сприймається як правовідновлювальна функція, насправді – превентивна функція, яка характерна для усіх санкцій.

Вважаємо, що слід підтримати позицію тих авторів, які не визнають правовідновлювального характеру дисциплінарних стягнень, визначаю-

¹ Сыроватская Л. А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву – один из видов юридической ответственности / Л. А. Сыроватская // Труды ВЮЗИ. – Т. V. – М., 1966. – С. 252–260.

² Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 197.

³ Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – С. 768–790.

чи їх як суто штрафні, каральні санкції¹. Змістовна кумуляція притаманна тільки матеріальним санкціям трудового права.

Як зазначає С.А. Бодункова, будь-яка правовідновлювальна санкція містить елемент примусу, отже, їй властива властивість покарання (кари), і навпаки, штрафна санкція може бути спрямована на відновлення порушених прав потерпілого². Р.Л. Хачатуров і Д.А. Липинський висловлюють думку, що матеріальній відповідальності притаманні як правовідновлювальна, так і каральна функції³.

Проте, є й протилежна думка, згідно з якою матеріальна відповідальність сторін трудового договору має компенсаційний характер, і жодна з них не несе штрафної матеріальної відповідальності⁴. Однак з нею не можна погодитися з огляду на положення трудового законодавства.

Так, наприклад, притягнення працівника, що заподіяв шкоду майну підприємства, установи, організації, до підвищеної матеріальної відповідальності, з одного боку, є різновидом правовідновлювальної санкції, з іншого – підвищений розмір відповідальності є втіленням карального характеру санкції. Виплата роботодавцем працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи у разі його поновлення на попередній роботі з причини звільнення без законної підстави або незаконно переведеного на іншу роботу, передбачена ст. 235 КЗпП України, для працівника є правовідновлювальною санкцією, а для роботодавця – каральною.

Те саме стосується і виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі визнання формулювання причини звільнення неправильною або такою, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, якщо неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, а також у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця.

Як санкцію карального характеру слід розглядати і міру матеріаль-

¹ Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 197; Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность. Очерк теории / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1976. – С. 147.

² Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дисс. На соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Екатеринбург, 2002. – С. 7–8.

³ Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – С. 768–790.

⁴ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – С. 52.

ної відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні, яка передбачена ст. 117 КЗпП України. У разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у ст. 116 КЗпП України, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Каральний характер цієї санкції пояснюється тим, як зазначає Г.Л. Богомаз¹, що у випадку затримки розрахунку при звільненні у працівника не виникає вимушеного прогулу, оскільки він отримав трудову книжку і може в будь-який час працевлаштуватися.

Таким чином, у більшості наявних у трудовому законодавстві санкцій із змістовною кумуляцією така кумуляція є ніби побічним ефектом втілення у санкції правовідновлювальної функції. Каральний відтінок виникає сам по собі, без явної волі законодавця надати санкції карального характеру.

Разом з тим у цивільному праві України є приклади свідомого надання законодавцем встановлюваній санкції кумулятивного характеру. Так, змістовно кумулятивними є санкції, передбачені ст. 230 і 231 Цивільного кодексу України², відповідно до яких збитки, завдані вчиненням правочину під впливом обману або насильства, відшкодовуються у подвійному розмірі.

За певних обставин змістовна кумуляція може виявлятися у деяких видах неустойки, а саме: 1) залікова неустойка, що передбачає можливість стягнення як неустойки, так і збитків, але в тій частині, яка не покрита сумою неустойки; 2) виключна неустойка, яка обмежує відповідальність за невиконання або неналежне виконання зобов'язань тільки сплатою неустойки і взагалі виключає можливість стягнення збитків; 3) альтернативна неустойка, яка передбачає можливість стягнення за вибором кредитора або неустойки, або збитків³. Подібні санкції, які широко застосовуються у цивільному та господарському праві, набувають кумулятивних властивостей у випадку, коли сума збитків виявляється меншою за суму неустойки.

Змістовну кумуляцію санкцій можна поділити за ознакою спрямованості волі законодавця на її існування на такі: а) випадкова, яка вини-

¹ Богомаз Л. Г. Однорідність матеріальної відповідальності сторін трудового договору / Л. Г. Богомаз // Судова апеляція. – 2006. – № 4 (5). – С. 116.

² Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // ВВР України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

³ Цивільне право України : підручник : у 2-х кн. / О. В. Дзера (кер. авт. кол.), Д. В. Боброва, А. С. Довгерт та ін. ; за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – 2-е вид., доп. і перероб. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – Кн. 1. – С. 680–681.

кає поза волею законодавця, що спрямована на надання санкції лише правовідновлювального характеру і б) спеціальна, яка виникає за волею законодавця, спрямована на надання санкції як правовідновлювального, так і карального характеру.

Прикладом спеціальної змістовної кумуляції є підвищені матеріальні санкції, передбачені Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»¹, яким встановлено, що збитки, завдані підприємству розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або наднормативними втратами низки товарно-матеріальних цінностей, якщо вони допущені внаслідок недбалості у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, визначаються у розмірах, що еквівалентні подвійному, а то й потрійному розміру їх ринкової вартості.

Необхідність підвищення ефективності системи санкцій трудового права, реалізації соціальної функції трудового права, спрямованої передусім на захист працівника, ставить питання про кардинальний перегляд існуючої практики встановлення кумулятивних санкцій трудового права, розширити перелік матеріальних санкцій, що застосовуються до роботодавця, та ширше застосовувати їх змістовну кумуляцію².

Ситуація з дотримання конституційних прав і гарантій трудових прав громадян, особливо в частині забезпечення гідної праці, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Це породжує бідність серед працюючих, спричиняє масову трудову міграцію та руйнування трудового потенціалу, втрату конкурентоздатності національної економіки.

Держава, виконуючи ст. 3, 24, 43 Конституції України, зобов'язана вживати рішучих заходів з недопущення названих порушень трудових прав. В умовах ринкової економіки найефективнішими заходами є ті, що пов'язані із невивідними майновими наслідками для правопорушника.

Отже, в цьому розділі ми розглянули явище кумуляції санкцій трудового права, з'ясували сутність цього явища, навели класифікацію кумуляції.

¹ Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

² Детальніше див. підрозділ 3.2 цієї роботи.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи викладене вище, слід акцентувати принципові положення даного розділу.

1. Поділ санкцій на правовідновлювальні та каральні дозволяє виділити їх особливість у трудовому праві – багатофункціональність.

2. Адаптація цієї класифікації до трудового права має своїм результатом виділення третього, додаткового виду санкцій – змішаних (кумулятивних), що поєднують риси правовідновлювальних та каральних санкцій.

3. Класифікації санкцій за ступенем їх визначеності та структурою відбивають характерні особливості санкцій трудового права як таких, але не окремих їх видів. Крім того, ці класифікації повною мірою охоплюють насамперед каральні санкції.

4. Матеріальні санкції трудового права можуть бути класифіковані за ознакою їх співрозмірності із завданою шкодою на співрозмірні (повні), обмежені та підвищені.

5. Характерною особливістю матеріальних санкцій у трудовому праві є переважання серед них обмежених санкцій, на відміну від цивільного чи господарського права, де переважають співрозмірні санкції.

6. Основною функцією правовідновлювальних санкцій є компенсаційна. Інтенсивність вияву виховного, превентивного, карального впливу матеріальних санкцій неоднакова для різних санкцій, а тому відповідні функції не іманентні правовідновлювальним санкціям. Втім, багато санкцій матеріальної відповідальності мають досить таки яскраво виражену каральну складову.

7. Розмір санкцій, передбачених Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей», є невиправданим.

8. Існує можливість негативного виховного впливу (дисфункції) санкцій колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

9. Каральним (дисциплінарним) санкціям трудового права притаманні такі функції: каральна, запобіжна, охоронна, виховна, стимулююча, інформаційна. Міра, характер, інші особливості виконання цих функцій залежить від характеру впливу санкції на правопорушника.

10. Кумуляцію санкцій трудового права доцільно розглядати з двох підходів: формального та змістовного. Формальна кумуляція має місце

у разі одночасного застосування в якості заходів відповідальності двох формально відокремлених санкцій. Змістовна кумуляція полягає в тому, що з формальної точки зору єдина санкція виконує як правовідновлювальну, так і каральну функції.

11. Формальна кумуляція у трудовому праві має такі різновиди: зовнішня та внутрішня. Зовнішня формальна кумуляція є сполученням санкції трудового права із санкціями інших галузей права, які спрямовані на охорону трудових відносин. Внутрішня формальна кумуляція – це сполучення кількох санкцій трудового права. Внутрішня формальна кумуляція дисциплінарних санкцій заборонена законодавством України про працю. Втім, можлива кумуляція дисциплінарних санкцій із так званими заходами дисциплінарного впливу. Формальна кумуляція санкцій матеріальної відповідальності у трудовому праві обмежена, оскільки єдиним заходом матеріальної відповідальності є відшкодування шкоди. Формальна кумуляція матеріальних санкцій присутня, коли поряд із відшкодуванням матеріальної шкоди відшкодовується і моральна шкода. Найбільш чітко вираженою є формальна кумуляція дисциплінарних та матеріальних санкцій.

12. Змістовна кумуляція притаманна лише матеріальним санкціям трудового права. Дисциплінарні санкції позбавлені компенсаційних рис та є суто каральними. Практично будь-яка матеріальна санкція трудового права поєднує компенсаційні та каральні риси, тобто має місце змістовна кумуляція.

13. Змістовна кумуляція санкцій за ознакою спрямованості волі законодавця на її існування поділяється на випадкову і спеціальну. Матеріальні санкції трудового права України характеризуються здебільшого випадковою змістовною кумуляцією. Водночас є матеріальні санкції з яскраво вираженим каральним характером, що їх змістовну кумуляцію слід вважати спеціальною.

14. Низький рівень дотримання трудових прав працівників в Україні зобов'язує ширше впроваджувати змістовні кумулятивні матеріальні санкції до роботодавців. З іншого боку, каральний характер санкцій матеріальної відповідальності працівників слід мінімізувати.

Розділ 3
ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
САНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ
РИНКОВИХ ВІДНОСИН

**3.1. Причини низької ефективності дії санкцій
трудового права в умовах ринкових відносин**

Ефективність санкцій трудового права слід розглядати у зв'язку із категоріями «ефективність правового регулювання», «ефективність норм права», «ефективність юридичної відповідальності». При цьому слід мати на увазі, що предмет дослідження звужується.

В.І. Нікітінській вважає, що ефективність правових норм встановлюється шляхом зіставлення результатів їх дії з поставленою соціальною метою¹. Багато інших авторів поділяють цю позицію². Відповідно до інших позицій, ефективність норми права визначається як результативність її дії, як досягнення бажаного результату³; здатність норм права справляти бажаний законодавцем вплив на суспільні відносини для отримання певного ефекту⁴; ступінь засвоєння адресатами відповідних правил поведінки, перетворення правового припису на власну установ-

¹ Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права / В. И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 32.

² Самощенко И. С. Некоторые вопросы методологии изучения эффективности правовых норм / И. С. Самощенко, В. И. Никитинский // Проблемы социологии права. – Вильнюс, 1970. – Вып. 1. – С. 36–39; Самощенко И. С. О понятии эффективности правовых норм / И. С. Самощенко, В. И. Никитинский // Ученые записки ВНИИСЗ. – М., 1969. – Вып. 18. – С. 8–19; Мамутов В. К. Исследование эффективности экономических санкций / В. К. Мамутов // Советское государство и право. – 1975. – № 10. – С. 7–8; Эффективность правовых норм / В. Н. Кудрявцев, В. И. Никитинский, И. С. Самощенко, В. В. Глазырин. – М. : Юрид. лит., 1980. – С. 22.

³ Алексеев С. С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т. I. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 198–199; Лебедев М. П. Об эффективности воздействия социалистического права на общественные отношения / М. П. Лебедев // Советское государство и право. – 1963. – № 1. – С. 23; Эффективность гражданского законодательства. Актуальные вопросы / А. М. Белякова, С. Д. Бунтов, А. А. Бут, А. Г. Быков и др.; под ред. В. П. Грибанова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – С. 8–9.

⁴ Фаткуллин Ф. Н. Социальная ценность и эффективность правовой нормы / Ф. Н. Фаткуллин, Л. Д. Чулюкин. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1977. – С. 26.

ку особистості¹.

О.Є. Полухіна так визначає ефективність правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин: це наукова категорія, яка відображає якісний стан процесу правового регулювання трудових відносин у його цілісності з урахуванням економічних, політичних, соціальних, юридичних, моральних та інших цілей. Під умовами ефективності правової норми авторка розуміє ті обставини (фактори), від яких залежить реалізація її (норми) здатності справляти сприятливий вплив на суспільні відносини в заданому напрямку. Ці умови поділяються на умови, що стосуються процесу правотворчості, особливостей правосвідомості і поведінки громадян, дії, реалізації правових норм. Основними шляхами підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин О.Є. Полухіна вважає такі: забезпечення розвитку трудового законодавства відповідно до науково обґрунтованої концепції; забезпечення системності трудового законодавства, впорядкування внутрішніх правових зв'язків у ньому; підвищення якості законодавства; удосконалення механізму реалізації закону; запровадження системи контролю стану ефективності законодавства; удосконалення системи санкцій і заходів відповідальності у сфері правового регулювання трудових відносин².

Існує й чимало інших тлумачень ефективності правових норм, правового регулювання, які, однак, різняться передусім співвідношенням категорій «ефективність», «цінність», «економічність» тощо. Проте, кожен із підходів до цієї проблеми оперує такими основними категоріями як ідеальна мета, цілі та реальний результат тощо.

На цих категоріях будується і визначення ефективності юридичної відповідальності. П.А. Варул наводить таке визначення ефективності цивільно-правової відповідальності: «Це результативність впливу її заходів у бажаному законодавцем напрямку». При цьому він зауважує, що ефективність цивільно-правової відповідальності – це передусім ефективність її виховно-карального впливу³.

Таким чином, ефективність відповідальності визначається передусім, ефективністю, дієвістю заходів відповідальності, тобто санкцій.

¹ Эффективность действия правовых норм / Я. И. Гилинский, Е. Н. Ловчикова, Р. С. Могилевский, К. А. Моралева и др. ; редкол.: А. С. Пашков (отв. ред.), Э. А. Фомин, Л. С. Явич. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. – С. 36–39.

² Полухина Е. Е. Эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и судебная практика : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Е. Е. Полухина. – М., 2008. – С. 8–9.

³ Варул П. А. Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности / П. А. Варул. – Таллинн : Ээсти раамат, 1986. – С. 99–100.

Ефективність санкцій перебуває у логічному, причино-наслідковому зв'язку з ефективністю відповідальності та ефективністю правового регулювання в цілому. З цього приводу Н.Д. Гетьманцева зазначає, що гарантією успішного досягнення мети є її забезпеченість необхідним юридичним інструментарієм. Саме юридичні засоби здійснюють найбільший вплив на майбутній результат, тому головним напрямком підвищення ефективності права є удосконалення його інструментальної бази. Саме засоби виступають ланкою, яка поєднує суб'єкта мети й об'єкта його діяльності, спрямованої на досягнення визначеного результату. Без засобів мета є нереальною, нездійсненою, як і за відсутності мети існуючі засоби не призводять до будь-якого результату. Більше того, за наявності як мети, так і засобів необхідна ще діяльність, яка за допомогою засобів перетворює мету в результат¹.

При дослідженні ефективності санкцій слід враховувати їх сутнісну відмінність від вже названих категорій «норма права», «правове регулювання», «юридична відповідальність». Санкція є конкретним юридичним засобом, заходом юридичної відповідальності, який передбачається нормами права. Ефективність правових засобів – це така властивість права, яка полягає у теоретичній спроможності та реальній здатності забезпечити досягнення такого результату, що відповідатиме соціальній меті, заради якої цей засіб було створено².

Оскільки санкції є діючими елементами, видом і мірою юридичної відповідальності, саме вони й спрямовані на досягнення її мети. Основна мета юридичної відповідальності – загальна і спеціальна превенція, охорона правопорядку і відновлення його у разі порушення³.

До мети юридичної відповідальності у трудовому праві слід віднести запобігання порушенням трудового законодавства, а також відшкодування шкоди, завданої порушеннями трудового законодавства, захист прав і свобод суб'єктів трудових відносин⁴.

Мета юридичної відповідальності, як і санкцій, конкретизується у

¹ Гетьманцева Н. Д. Мета і засіб – правовий інструментарій ефективності трудового права / Н. Д. Гетьманцева // Наук. вісник Чернівецького ун-ту. – 2009. – Вип. 518. – С. 56.

² Пашук Т. Ефективність юридичних засобів захисту прав людини: загальнотеоретичні проблеми дослідження / Т. Пашук // Вісник Академії правових наук України. – 2006. – № 1. – С. 194; Пашук Т. І. Право людини на ефективний державний захист її прав та свобод : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Т. І. Пашук. – Л., 2006. – С. 12.

³ Иоффе О. С. Ответственность по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. – Л. : Изд-во Ленинградск. ун-та, 1955. – С. 11–15.

⁴ Заржицький О. С. Юридична відповідальність в трудовому праві України : монографія / О. С. Заржицький. – Дніпропетровськ : Арт-прес, 2009. – С. 22–24.

функціях. Санкції, у свою чергу, поділяють більшість функцій юридичної відповідальності.

Таким чином, ефективність санкцій трудового права може бути визначена через їх функції. Повнота виконання санкціями своїх функцій і визначатиме їх ефективність. Санкції є заходами примусу, а їх застосування неминуче призводить до негативних наслідків, тому для того, щоб повніше визначити ефективність санкцій, необхідно не лише встановити, чи достатньою мірою вони виконують свої функції, але й пересвідчитися, чи не виконує вона зайвих функцій, чи не є фактичний негативний вплив санкції більшим, ніж того вимагають цілі юридичної відповідальності, відображені у санкціях.

Санкції трудового права складають певну систему, елементи якої перебувають у зв'язках різного виду. Загалом систему санкцій трудового права складають санкції дисциплінарної відповідальності та санкції матеріальної відповідальності. Санкції дисциплінарної відповідальності, у свою чергу, поділяються на санкції загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності. У межах кожної із цих груп можна виділити три групи санкцій: моральні, майново-організаційні, звільнення. Так само ознаки системності мають і санкції матеріальної відповідальності. Отже, можна вести мову як про ефективність окремої санкції трудового права, так і про ефективність їх системи чи окремих її складових (підсистем).

На системність, як чинник ефективності, вказує В.С. Венедиктов, який вважає, що основним напрямом удосконалення і підвищення ефективності норм трудової юридичної відповідальності є компактне їх розміщення в рамках єдиного комплексного інституту «Трудова юридична відповідальність». Створення єдиного інституту не лише підвищить ефективність застосування норм, що регулюють юридичну відповідальність, а й дасть можливість уніфікувати заходи негативного аспекту трудової юридичної відповідальності, забезпечити їх одноманітне застосування, виключити суперечливі положення та неопрацьованість юридичної форми¹.

Як уже зазначалося, реалізація окремих функцій санкцій трудового права, відбувається не тільки в ході їх безпосереднього застосування, а й поза його межами. Негативний вплив санкції можна розділити на разовий, який здійснюється безпосередньо в момент застосування санкції, та триваючий, який виявляється у стані покараності. Тому можна говорити і про відповідну диференціацію ефективності санкцій.

У цілому ефективність санкцій трудового права можна визначити як

¹ Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1996. – С. 123.

відповідність функціонального навантаження санкцій, їх системи та підсистем цілям трудового права як такого, його соціальній спрямованості, цілям юридичної відповідальності у трудовому праві, здатність санкцій, їх системи та підсистем реально виконувати покладені на них функції та відсутність у їх змісті непередбачуваних негативних наслідків.

Причини, які негативно впливають на ефективність санкцій трудового права, полягають у такому.

1. Вади системи санкцій трудового права. Система санкцій загальної дисциплінарної відповідальності (в тому вигляді, в якому вона нині існує в Україні) дуже спрощена. Шукати у ній системних неузгодженостей годі. А ось «інструментальна бідність» цієї системи є очевидною. Дисциплінарні стягнення є «арсеналом» заходів, які можуть застосовуватися роботодавцем до працівника з метою охорони правопорядку в сфері трудових відносин (внутрішнього трудового розпорядку), виховання працівників, їх покарання, запобігання новим дисциплінарним проступкам. У процесі реформування трудового законодавства під приводом вилучення санкцій, які «не відповідають» Конституції України, всі заходи дисциплінарної відповідальності було зведено до догани і звільнення. При цьому не було запропоновано ні таких, які б відповідали конституційним засадам, ні інших заходів дисциплінарного впливу, які могли б їх замінити.

Звільнення є крайнім заходом дисциплінарної відповідальності, застосовується роботодавцем не тільки з метою покарання чи виховання порушника, а й з метою позбутися працівника, який допускає дисциплінарні порушення, перервати трудові правовідносини, унеможливити подальші правопорушення працівника, виключивши його зі сфери внутрішнього трудового розпорядку. За цільовою спрямованістю звільнення тяжіє до запобіжних заходів. Звичайно, на інших членів трудового колективу звільнення працівника справляє і виховний, і превентивний вплив. Проте, якщо роботодавець зацікавлений у тому, щоб дисциплінарна відповідальність справила виховний вплив на працівника, трудові відносини з яким роботодавець не бажає розривати, у його розпорядженні залишається лише один вид стягнення – догана. Цього явно недостатньо для ефективної дисциплінарної практики і виховної роботи.

Необхідною умовою ефективності санкцій є наявність диференційованої системи дисциплінарних стягнень різної тяжкості, не пов'язаних із звільненням. Наявність і послідовне застосування роботодавцем таких санкцій дозволить здійснювати ефективний виховний вплив на працівників, не вдаючись до звільнення. Розширена система стягнень більш адекватно відобразить співвідношення проступку і

покарання, сприятиме індивідуалізації останнього, а також реалізації важливих принципів юридичної відповідальності, таких як справедливість і співрозмірність.

Система санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності, у свою чергу, характеризується значною кількістю елементів. У ній присутні окремі неузгодженості, які негативно впливають на ефективність цих санкцій.

Серед основних проблем необхідно виокремити такі: а) наявність невинуватого структурування системи санкцій, що має місце в інституті дисциплінарної відповідальності державних службовців. Йдеться про проблему співвідношення дисциплінарних стягнень та «заходів дисциплінарного впливу»; б) лише умовна, абстрактна, диференціація санкцій через те, що не завжди зміст кожної конкретної санкції достатньо чітко визначено законодавчо.

Система санкцій матеріальної відповідальності повинна передусім відображати співвідношення інтересів роботодавця і працівника, забезпечуючи останньому загалом більш сприятливі умови. Суттєвим недоліком системи санкцій матеріальної відповідальності, на нашу думку, є те, що законодавством не передбачено відповідальності, а отже і санкції матеріальної відповідальності, роботодавця за генеральний делікт. У той же час така відповідальність передбачена для працівника. Іншими словами, працівник відповідає за будь-яке завдання шкоди роботодавцеві, крім випадків, передбачених законом та в межах закону. Для роботодавця встановлено матеріальну відповідальність лише за окремі, визначені законом порушення. І лише санкція у вигляді відшкодування моральної шкоди має більш-менш загальний, генеральний характер.

2. Вади змісту санкцій мають найбільш суттєве значення для їх ефективності. Це стосується санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності. Безумовно, позитивним є те, що система санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності передбачає доволі значну кількість санкцій. Проте їх зміст визначено недостатньо, а щодо окремих санкцій із певністю можна сказати, що відрізняються вони лише за формальною суворістю. Можна стверджувати, що одна санкція формально суворіша за іншу, кожна наступна санкція наближає працівника до звільнення, однак чим відрізняються санкції змістовно визначити проблематично. Так, це стосується різних видів морально-правових санкцій: усного зауваження, зауваження, догани, суворої догани, попередження про неповну службу (посадову) відповідність. Зміст цих санкцій законодавство не визначає. Вірніше – визначає, однак недостатньо. Всі ці санкції містять у собі «базовий» ефект змісту догани і формально відрізняються за

суворістю, однак конкретних змістовних відмінностей у них немає.

Цю проблему слід також мати на увазі при спробах збагатити, розширити перелік санкцій загальної дисциплінарної відповідальності.

Що ж стосується санкцій матеріальної відповідальності, то недоліками їх змісту є такі: 1) наявність необґрунтованих каральних елементів у санкціях матеріальної відповідальності працівника; 2) недостатнє функціональне навантаження санкцій матеріальної відповідальності роботодавця.

Таким чином, визначившись із основними факторами, що негативно впливають на ефективність санкцій трудового права, ми маємо змогу перейти до розгляду питання про усунення цих факторів, про відповідне удосконалення системи санкцій трудового права.

3.2. Шляхи вдосконалення змісту та порядку застосування санкцій трудового права

Проблему обмеженості системи санкцій загальної дисциплінарної відповідальності, на нашу думку, слід вирішувати шляхом запровадження нових санкцій дисциплінарної відповідальності. Розширити систему дисциплінарних стягнень можна, по-перше, за рахунок її доповнення декількома санкціями морально-правового характеру (наприклад, «зауваження – догана – сувора догана»). Зокрема, трапляються пропозиції запровадити в якості найм'якшого стягнення «письмове зауваження»¹.

Для диференціації тяжкості дисциплінарних стягнень можна передбачити різну тривалість стану покараності. Наприклад, зауваження – 3 місяці, догана – 6 місяців, сувора догана – 12 місяців. Цікавий підхід пропонує П.В. Петров², який зазначає, що для звільнення працівника необхідно передбачити наявність або трьох письмових зауважень, або двох доган, або одного штрафу³. Крім того, найсуворіші санкції морально-правового характеру можна посилити додатковими негативними на-

¹ Петров П. В. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / П. В. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 600 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11pvpptf.pdf>

² Петров П. В. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / П. В. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 600 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11pvpptf.pdf>

³ Зазначений автор обстоює ідею введення дисциплінарного штрафу.

слідками, які застосовуватимуться на розсуд роботодавця. Такими, зокрема, можуть стати: скасування неповного робочого часу, встановленого угодою сторін; скасування скороченого робочого часу, встановленого за рахунок роботодавця.

В.І. Щербина висловлює думку про можливість закріплення в якості санкції загальної дисциплінарної відповідальності такого стягнення, як «попередження про неповну професійну відповідність»¹. З огляду на додатковий моральний та інформаційний вплив такої санкції² така пропозиція є доволі слушною.

Серед організаційно-майнових заходів можна, зокрема, доповнити систему дисциплінарних стягнень переведенням на нижчеоплачувану посаду (роботу) за умови приведення її у відповідність із чинним законодавством. Таке стягнення було присутнє у КЗпП республік Союзу РСР. Його вилучення було обґрунтоване насамперед тим, що така санкція порушує принцип свободи праці. Так, відповідно до ч. 3 ст. 43 Конституції України, використання примусової праці заборонено. Пленум Верховного Суду України в п. 12 Постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»³ визначив, що «...не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП України, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення...». Такий стан речей, втім, не завадив прямому чи опосередкованому закріпленню подібних санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності у статутах про дисципліну⁴.

З іншого боку, слід визнати, що вплив цієї санкції може бути досить ефективним щодо реалізації її каральної та запобіжної функцій. Щоб усунути суперечність цього стягнення з принципом свободи праці можна повернути це стягнення до трудового законодавства на таких умовах:

1) переведення може бути застосоване за дисциплінарні проступки, за які може бути застосоване звільнення;

2) переведення застосовується як альтернатива звільненню, але за згодою самого працівника.

¹ Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 47–49.

² Докладніше дивись підрозділ 2.2 цієї роботи.

³ Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>

⁴ Докладніше дивись підрозділ 2.2 цієї роботи.

Вносяться пропозиції запровадити таке стягнення, як призупинення дії трудового договору¹, тобто тимчасове одностороннє відсторонення працівника без виплати йому заробітної плати². В.І. Щербина пропонує обмежити застосування цієї санкції двома умовами:

1) застосування його лише у разі грубого чи систематичного невиконання працівником норм трудового законодавства, вимог нормативних актів про охорону праці або законних розпоряджень роботодавця. Таке обмеження, безумовно, раціональне, оскільки дозволяє обмежити зловживання цим стягненням та забезпечити відповідність стягнення проступку.

З іншого боку, пропонуємо з метою несуперечності розглядуваного стягнення принципам свободи праці, стабільності трудових відносин, права на працю передбачити, що призупинення дії трудового договору може застосовуватися як альтернативне за дисциплінарні проступки, за які може бути застосоване звільнення, за згодою самого працівника.

2) застосування на строк не більше 10 днів. Обґрунтовується такий строк тим, що, відповідно до ч. 2 ст. 26 Закону України «Про оплату праці», загальний розмір усіх відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 20 %, а у випадках, передбачених законодавством – 50 %. Різниця між цими розмірами складає 30 %, тобто 1/3 місячного заробітку. Тому вважаємо, що слід звернути увагу, що 10 днів складає приблизно 33% днів місяця. Крім того, автор не уточнює, які саме дні слід враховувати – календарні чи робочі. У зв'язку із цим пропонуємо таке обмеження застосування цієї санкції: «на строк, що не перевищує 3/10 кількості робочих днів у відповідному місяці, а якщо стягнення не може бути виконано в межах одного календарного місяця, – 3/10 кількості робочих днів у тому місяці, в якому кількість робочих днів є меншою».

Також слід пам'ятати, що збереження трудових відносин і заробітної плати може бути предметом не лише приватного інтересу працівника, але й інтересу третіх осіб, у тому числі публічного інтересу держави. Йдеться, зокрема, про відбування працівником кримінального покарання у вигляді виправних робіт із відрахуванням частини заробітної плати в дохід держави, про відрахування із заробітної плати в порядку виконавчого провадження. Тому, на нашу думку, застосування такого стягнення слід обмежити ще двома умовами: 1) незастосування до осіб, які

¹ Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. І. Щербина. – Х., 2009. – С. 15.

² Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 48–49.

відбувають покарання у вигляді виправних робіт (або застосування з дозволу кримінально-виконавчої інспекції); 2) незастосування до осіб, із заробітної плати яких здійснюються певні види відрахувань (аліментні виплати, відшкодування шкоди, завданої здоров'ю, тощо).

Слід зазначити, що виникають певні застереження щодо запровадження стягнення «призупинення дії трудового договору». Перше стосується доступності цього стягнення для застосування роботодавцем. В умовах ринкової економіки велике значення надається оптимізації, у тому числі й у сфері кадрового забезпечення. А отже, як правило, у трудових відносинах з роботодавцем перебуває рівно стільки працівників, скільки необхідно для забезпечення діяльності роботодавця. Тому застосування розглядуваного стягнення в більшості випадків тягнутиме за собою необхідність пошуку тимчасової заміни працівника, трудовий договір з яким призупинено. Особливо яскраво ця проблема проявлятиметься на підприємствах з невеликою кількістю працівників. Друге стосується необхідності узгодження інституту призупинення трудового договору з іншими правовими інститутами. Запровадження цієї санкції вимагатиме врегулювання, зокрема, таких питань: 1) чи зараховуватиметься час призупинення до стажу роботи (якщо такий має правове значення); 2) чи сплачуватиметься, і в якому розмірі та за чий рахунок, єдиний соціальний внесок.

В.І. Щербина слушно пропонує включити до переліку дисциплінарних стягнень дискваліфікацію працівника, тобто зниження кваліфікації на один розряд за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції або призвели до виробничих аварій, катастроф та нещасних випадків з людьми¹. Названий захід нині містить ч. 5 ст. 96 КЗпП України, проте він не включений до системи дисциплінарних стягнень, хоча за своєю правовою природою є стягненням. Аналогічні заходи у сфері спеціальної дисциплінарної відповідальності (пониження у спеціальному званні або класному чині на один ступінь) включені до системи дисциплінарних стягнень. Залишення дискваліфікації за межами системи дисциплінарних стягнень порушує принцип «одне стягнення за один проступок», позбавляє працівника гарантій, пов'язаних із порядком притягнення до дисциплінарної відповідальності.

З урахуванням вищевикладеного пропонуємо ст. 147 КЗпП України викласти у такій редакції:

¹ Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 48–49.

«Стаття 147. Дисциплінарні стягнення

За вчинення дисциплінарного проступку до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) сувора догана;
- 4) зниження кваліфікації на один розряд;
- 5) попередження про неповну професійну відповідність;
- 6) переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців;
- 7) звільнення.

Законами України можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами України.

Зниження кваліфікації на один розряд застосовується лише за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, або за грубе порушення вимог нормативних актів про охорону праці. Поновлення розряду здійснюється в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Попередження про неповну професійну відповідність застосовується лише у разі, якщо причиною дисциплінарного проступку або умовою, яка сприяла його вчиненню, є суттєві недоліки у професійних якостях працівника, інших його якостях, що мають суттєве значення для професійної придатності.

Попередження про неповну професійну відповідність може бути підставою для направлення працівника на позачергову атестацію.

При накладенні дисциплінарного стягнення у вигляді попередження про неповну професійну відповідність роботодавець може визначити для працівника конкретні заходи щодо усунення недоліків професійної невідповідності останнього. Невиконання цих заходів може бути підставою для звільнення у зв'язку із невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

Переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців може бути застосоване за дисциплінарні проступки, за які може бути застосоване звільнення з ініціативи роботодавця і тільки зі згоди працівника.

Звільнення є крайнім заходом дисциплінарної відповідальності і за-

стосовується лише у випадках, прямо передбачених законом.»

Статтю 151 КЗпП України пропонуємо викласти у такій редакції:

«Стаття 151. Строк дії дисциплінарного стягнення

Строком дії дисциплінарного стягнення вважається строк, протягом якого працівник вважається таким, що має дисциплінарне стягнення.

Строк дії дисциплінарного стягнення складає один рік, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.

Строк дії зауваження складає три місяці, догани – шість місяців.

Якщо протягом строку дії дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення строку його дії.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.»

В аналогічних редакціях пропонуємо викласти і відповідні статті проекту Трудового кодексу України¹. Говорячи про останній, слід зазначити, що система санкцій дисциплінарної відповідальності не зазнала в ньому суттєвих змін.

Серед позитивних змін, які запропоновано проектом, слід віднести:

1) однозначне визначення джерел права, в яких можуть закріплюватися санкції спеціальної дисциплінарної відповідальності – «для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень» (ч. 2 ст. 400 проекту Трудового кодексу України);

2) визначення на рівні кодексу підстав дисциплінарного звільнення (ч. 2 ст. 400, ч. 1, пункти 1–4 частини 2 статті 104 проекту Трудового кодексу України).

Серед упущень проекту Трудового кодексу України варто зазначити, що система санкцій дисциплінарної відповідальності лишилася доволі обмеженою. Додано стягнення «зауваження», однак водночас не надано його відмежування від догани.

Що стосується санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності, то не вдаючись до повторення зазначених вище пропозицій, проаналізуємо зміни в санкціях спеціальної дисциплінарної відповідальності. Йдеться про прийнятий 17 листопада 2011 р. Закон України «Про держа-

¹ Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 (доопрацьований станом на 27.08.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

вну службу» № 4050-VI¹. Безпосереднім кроком уперед слід визнати детальну регламентацію цим законом службово-трудою діяльності державних службовців, у тому числі закріплення норм, що складають правовий інститут дисциплінарної відповідальності державних службовців.

Серед позитивних змін, які містить Закон і які стосуються дисциплінарних санкцій, слід виділити такі:

1. Запровадження єдиної системи дисциплінарних стягнень, яка передбачає такі санкції: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) звільнення з посади державної служби. Безумовно, така система є більш логічною та узгодженою, ніж існуюча.

2. Встановлення загальних правил вибору дисциплінарного стягнення, що підлягає застосуванню: 1) за кожний дисциплінарний проступок накладається одне дисциплінарне стягнення; 2) дисциплінарне стягнення має відповідати характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку та ступеню вини державного службовця; 3) під час визначення виду дисциплінарного стягнення враховується характер дисциплінарного проступку, обставини, за яких він вчинений, настання тяжких наслідків, добровільне відшкодування завданої шкоди, попередня поведінка державного службовця та його ставлення до виконання службових обов'язків; 4) у разі притягнення до дисциплінарної відповідальності державного службовця, який має дисциплінарне стягнення, дисциплінарне стягнення, що накладається, може бути більш суворим, ніж попереднє.

3. Встановлення вичерпного переліку дисциплінарних проступків:

- 1) вияв неповаги до державних символів України;
- 2) невиконання або неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень та доручень керівників, наданих у межах їхніх повноважень;
- 3) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- 4) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення;
- 5) невжиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів;
- 6) порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством;
- 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку;
- 8) порушення правил професійної етики державного службовця;

¹ Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 4. – Ст. 115.

9) прогул, тобто відсутність державного службовця на робочому місці більше трьох годин підряд протягом робочого дня без поважних причин;

10) поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Саме по собі прагнення законодавця якнайповніше розкрити зміст дисциплінарного правопорушення через законодавче закріплення його конкретних складів, безумовно, викликає схвалення. Однак закономірно постає питання: чи можна, у принципі, закріпити всі можливі склади дисциплінарних проступків у вигляді вичерпного переліку? Хоча питання дисциплінарного правопорушення і не є предметом нашого дослідження, зазначимо, що навіть приблизне визначення переліку дисциплінарних проступків є доволі складним завданням, оскільки трудові відносини, їх зміст є доволі різноманітними.

Втім, на користь запропонованого законодавцем підходу свідчать такі обставини: а) вищезазначений перелік містить досить загальні формулювання проступків: «невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків», «порушення правил внутрішнього службового розпорядку», а отже, фактично є «напівзакритим» переліком; б) чітке визначення дисциплінарних проступків державних службовців, безумовно, сприятиме їх незалежності та зменшить можливість неправомірного дисциплінарного тиску на них.

4. Визначення щодо кожного дисциплінарного стягнення кола проступків, за які таке стягнення застосовується (див. табл. 3.1.).

**Співвідношення дисциплінарних стягнень і підстав їх застосування
згідно із Законом України «Про державну службу»
від 17.11.2011 № 4050-VI**

№ з/п	Дисциплінарне стягнення	Підстава застосування
1.	зауваження	допущення незначного порушення правил внутрішнього службового розпорядку, посадових інструкцій.
2.	догана	невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, порушення правил внутрішнього службового розпорядку або правил професійної етики державного службовця, інших вимог Закону України «Про державну службу» та інших актів законодавства у сфері державної служби.
3.	сувора догана	повторне (протягом строку дії дисциплінарного стягнення) невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків, порушення правил внутрішнього службового розпорядку або правил професійної етики державного службовця, інших вимог Закону України «Про державну службу» та інших актів законодавства у сфері державної служби.
4.	попередження про неповну службову відповідність	а) систематичне невиконання або систематичне неналежне виконання посадових обов'язків, рішень державного органу або органу влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень, перевищення службових повноважень; або б) систематичне порушення правил внутрішнього службового розпорядку або правил професійної етики державного службовця.
5.	звільнення з посади державної служби	1) вчинення протягом строку дії дисциплінарного стягнення таких проступків: а) невиконання або неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень та доручень керівників, наданих у межах їхніх повноважень; б) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків; в) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення. 2) вчинення таких проступків: а) вияв неповаги до дер-

		<p>жавних символів України; б) невжиття передбачених законодавством заходів щодо усунення конфлікту інтересів; в) порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством; г) прогул, тобто відсутність державного службовця на робочому місці більше трьох годин підряд протягом робочого дня без поважних причин; д) поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.</p>
--	--	---

5. У розглядуваному законі визначено конкретні негативні наслідки стану дисциплінарної покараності. Так, протягом строку дії дисциплінарного стягнення: 1) не здійснюється просування державного службовця по службі, яке полягає в: а) зайнятті вищої посади державної служби у порядку переведення; б) присвоєнні наступного рангу державного службовця; 2) не застосовуються заходи заохочення; 3) можливим є застосування звільнення за більшою кількістю підстав (див. табл. 3.1).

6. Встановлено строк дії дисциплінарних стягнень в один рік. Визначено, що стягнення може бути знято достроково, але не раніше як через шість місяців з дня його накладення.

До недоліків системи стягнень, запропонованої новим Законом України «Про державну службу», слід віднести такі.

1. Невизначеними залишилися конкретні змістовні відмінності санкцій, не пов'язаних із звільненням. У зв'язку з цим для зауваження, догани і суворої догани пропонуємо встановити різний строк їх дії (наприклад, 3 місяці, 6 місяців і рік відповідно). Негативний вплив стану покараності для цих трьох різновидів стягнень можна також диференціювати. Наприклад, зауваження унеможливорює заохочення, догана – заохочення та присвоєння наступного рангу державного службовця, сувородогана – заохочення, присвоєння наступного рангу державного службовця та зайняття вищої посади державної служби у порядку переведення.

Щоб увиразнити зміст стягнення попередження про неповну службу відповідність, можна доповнити його негативний вплив тим, що застосування цього стягнення тягне за собою правові наслідки негативної оцінки службової діяльності державного службовця (крім можливості звільнення у разі, якщо службовець, на якого накладено стягнення, вже має негативну оцінку). Відповідно до положень нового Закону України «Про державну службу»¹, у разі отримання державним службо-

¹ Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 4. – Ст. 115.

вцем негативної оцінки результатів службової діяльності керівник державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті за пропозицією керівника відповідного самостійного структурного підрозділу визначає заходи з удосконалення його службової діяльності. Наступне оцінювання проводиться через шість місяців, і в разі повторної негативної оцінки державний службовець підлягає звільненню на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 цього Закону.

2. Нечітко визначено характер повноважень суб'єктів, уповноважених застосовувати дисциплінарні стягнення. Визначивши, які стягнення можуть застосовуватися за ті чи інші проступки, законодавець не уточнив, чи має право суб'єкт дисциплінарної влади застосувати м'якіше стягнення.

3. Є потенційна можливість конкуренції між нормами, які визначають співвідношення санкцій і проступків, та положенням про те, що «у разі притягнення до дисциплінарної відповідальності державного службовця, який має дисциплінарне стягнення, дисциплінарне стягнення, що накладається, може бути більш суворим, ніж попереднє». Наприклад, державний службовець має стягнення у вигляді попередження про неповну службову відповідність. Наступним за суворістю є стягнення «звільнення з державної служби». Чи має в такому випадку суб'єкт дисциплінарної влади право застосувати звільнення, якщо за повторно вчинений проступок як такий звільнення не може бути застосовано? На нашу думку, слід відмовитися або від правила про більшу суворість стягнення за повторний проступок, або від спроби конкретного визначення співвідношення «проступок – стягнення». Вважаємо перший варіант більш вдалим, оскільки він залишає можливість для врахування повторності дисциплінарних проступків шляхом закріплення повторності як кваліфікуючої ознаки найбільш тяжких проступків (як це вже запропоновано для звільнення з посади державного службовця).

Таким чином, система санкцій дисциплінарної відповідальності державних службовців, запропонована Законом України від 17 листопада 2011 р. «Про державну службу», має багато позитивних аспектів, однак залишає простір для його подальших удосконалень.

Як уже зазначалося, внаслідок останніх законодавчих змін у межах адміністративної реформи відбулося узагальнення правового статусу осіб, уповноважених на виконання функцій держави. До суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності державних службовців було віднесено посадових осіб митних органів та Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Вплив цієї реформи на систему дисциплінарних санкцій відображено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Співвідношення дисциплінарних стягнень спеціальної дисциплінарної відповідальності посадових осіб митних органів та Держспецзв'язку та дисциплінарних стягнень спеціальної дисциплінарної відповідальності державних службовців

Дисциплінарний статут митної служби	Дисциплінарний статут Держспецзв'язку	Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ	Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI
зауваження	зауваження		зауваження
догана	догана	догана	догана
	сувора догана		сувора догана
затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання		затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду ¹	
пониження у спеціальному званні на один ступінь	пониження у спеціальному званні на один ступінь		
	пониження в посаді		
попередження про неповну службову відповідність	попередження про неповну службову відповідність	попередження про неповну службову відповідність ²	попередження про неповну службову відповідність
звільнення з митного органу	звільнення зі служби	звільнення	звільнення з посади державної служби

Як бачимо, відбулася уніфікація спеціальних дисциплінарних стягнень, яка завершиться після набрання чинності Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI. До цих пір до посадових осіб митних органів та Держспецзв'язку можуть бути застосовані так звані «заходи дисциплінарного впливу», критика яких наведена вище. Однак після набрання чинності Законом № 4050-VI виглядатиме досить

¹ «Захід дисциплінарного впливу».

² «Захід дисциплінарного впливу».

задовільно. Законодавець відмовився від санкцій, що безпосередньо впливають на службову кар'єру – затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання, чергового рангу, призначення на вищу посаду (ці обмеження і так охоплюються (охоплюватимуться) каральним впливом будь-якого дисциплінарного стягнення); пониження у спеціальному званні на один ступінь; пониження в посаді.

Щодо відмови від санкції «пониження в посаді» в немодифікованому вигляді, як нами запропоновано вище, то вона є виправданою з огляду на справедливу критику цього виду стягнення як такого, що порушує принцип свободи праці.

25.04.2015 р. набере чинності Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII¹, яким, зокрема, буде суттєво змінено систему стягнень дисциплінарної відповідальності прокурорів (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Співвідношення стягнень дисциплінарної відповідальності прокурорів за Дисциплінарним статутом прокуратури та Законом України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII

Дисциплінарний статут прокуратури	Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII
догана	догана
пониження в класному чині	
пониження в посаді	
	заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора України)
позбавлення нагрудного знака «Почесний працівник прокуратури України»	
звільнення	звільнення з посади в органах прокуратури
звільнення з позбавленням класного чину	

¹ Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2471.

Таким чином, законодавець відмовився від унікальних у своєму роді та доволі ефективних стягнень у вигляді пониження у класному чині, позбавлення нагрудного знака «Почесний працівник прокуратури України», звільнення з позбавленням класного чину.

У той же час запроваджено стягнення у вигляді заборони на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, що є аналогом стягнень. Тут, на нашу думку, проявляється непослідовність, адже щодо інших спеціальних суб'єктів трудового права, як правило, неможливість просування по службі є елементом карального впливу будь-якого дисциплінарного стягнення.

Однозначно позитивним зрушенням можна визнати хіба що відмову від стягнення «пониження в посаді».

Серед позитивних змін варто також вказати на встановлення вичерпного переліку підстав для застосування стягнення у вигляді звільнення.

Що стосується санкцій матеріальної відповідальності, то тут, на нашу думку, є можливими такі удосконалення.

1. Слід відмовитися від необґрунтованого надання заходам матеріальної відповідальності працівників відверто карального характеру, як це має місце у Законі України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей».

2. Слід запровадити матеріальну відповідальність роботодавця за генеральний делікт, а отже і закріпити генеральну санкцію матеріальної відповідальності. Для цього необхідно доповнити законодавство нормою такого змісту: «Роботодавець несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання роботодавцем законодавства про працю, порушення трудових прав працівника, якщо інше не передбачено законом».

3. Встановити відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати у вигляді виплати невиконаної заробітної плати з урахованням індексу інфляції та трьох відсотків річних за весь час прострочення. Таку ж саму модель відповідальності, на нашу думку, слід встановити і за порушення роботодавцем зобов'язань щодо інших виплат працівникові (гарантійних, компенсаційних).

Крім того, необхідно запровадити додаткові каральні (штрафні) санкції, що застосовуватимуться у вигляді прогресивного штрафу на користь працівника. Розмір такого штрафу має визначатися виходячи з тривалості прострочення (наприклад, за прострочення до 1 місяця – 1-

кратний розмір середнього заробітку, до 4 місяців – 2-кратний, до 6 місяців – 4-кратний і так далі). Водночас органу, який розглядає трудовий спір, необхідно забезпечити певний простір для розсуду, надавши право зменшувати розмір такого штрафу, виходячи із матеріального становища роботодавця, причин та умов затримки виплати заробітної плати, або підвищувати його розмір, виходячи із матеріального становища працівника, негативних наслідків, спричинених працівникові затримкою виплати заробітної плати, причин такої затримки.

Таку удосконалену модель відповідальності слід поширити й на випадки необґрунтованої відмови від прийняття на роботу (ч. 1 ст. 22 КЗпП України). На цьому наголошує пленум Верховного Суду України в абз. 3 п. 5 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів»¹, в якому зазначено: «Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата здійснюється відповідно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові». Вважаємо, що такий важливий висновок за аналогією має отримати законодавче закріплення у трудовому законодавстві.

При цьому має сенс уповноважити орган, який розглядає трудовий спір, застосовувати до розміру прогресивного штрафу певний коефіцієнт (подвійний, потрійний тощо) у випадку, коли мало місце будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ч. 2 ст. 22 КЗпП України).

4. Слід також передбачити каральні санкції на користь працівника за звільнення без законної підстави або переведення на нижчеоплачувану роботу, неправильне формулювання причин звільнення, яке перешкодило працевлаштуванню працівника, затримку видачі трудової книжки, затримку виконання рішення про поновлення на роботі працівника, причому у випадку дискримінаційного характеру таких дій (ч. 2 ст. 22 КЗпП України) застосовувати підвищувальний коефіцієнт при визначенні розмірів таких санкцій.

Слід звернути увагу й на особливості відносин відповідальності за звільнення без законної підстави. Звільнення без законної підстави часто є актом свідомого ворожого ставлення до працівника з боку робото-

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29.

давця, який, у свою чергу, негативно сприймає спроби працівника поновити справедливість. Очевидно, що після поновлення працівника на роботі відносини сторін трудового договору набувають найвищого рівня напруження, що почасти закінчується звільненням працівника за власним бажанням. Враховуючи це, необхідно надати працівникові право у разі звільнення його без законної підстави вимагати надання органом, який розглядає трудовий спір, юридичної оцінки дій роботодавця із покладенням на нього матеріальної відповідальності у вигляді виплати працівникові середнього заробітку за період з моменту звільнення до моменту винесення рішення органом, який розглядає трудовий спір, але без поновлення працівника на роботі, із виплатою вихідної допомоги відповідно до ст. 44 та ч. 3 ст. 38 КЗпП України. У цьому випадку рішенням органу, який розглядає трудовий спір, формулювання підстави звільнення змінюється на «звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України».

Крім того, якщо відмова працівника від такого заходу захисту як поновлення на роботі викликана об'єктивними побоюваннями працівника зазнати від роботодавця повторних порушень, прямих або непрямих обмежень трудових прав працівника, слід визнати за ним право на щомісячну компенсацію роботодавцем різниці між середнім заробітком працівника та розміром допомоги по безробіттю протягом усього строку, коли працівник матиме право на отримання такої допомоги. Для того щоб визнати такі побоювання реальними, достатньо буде встановлення факту умисного незаконного звільнення.

5. Необхідно передбачити відповідальність роботодавця за неправомірне застосування дисциплінарних санкцій. Особливо це стосується дисциплінарних стягнень, що зачіпають майнові та пов'язані з ними інтереси працівника. На нашу думку, слід передбачити альтернативні санкції, які застосовуватимуться за вибором працівника – відновлювальну і каральну. Принципова їх різниця полягає в тому, що розмір відновлювальної санкції безпосередньо залежатиме від розміру завданої неправомірно накладеним стягненням шкоди, обов'язок доказування якої покладатиметься на працівника; а розмір каральних встановлюватиметься в розмірі певної частини середньомісячного заробітку за час дії неправомірно накладеного стягнення і залежатиме від тяжкості останнього. Для застосування каральної санкції достатнім буде доведення самого факту неправомірного накладення дисциплінарного стягнення.

6. У світлі ідеї генерального делікту та генеральної санкції в матеріальній відповідальності роботодавця слід також вирішити питання матеріальної відповідальності роботодавця за інші випадки порушення прав та законних інтересів працівника, а особливо – за умисні порушен-

ня. Так, наприклад, відповідно до статей 38, 39 КЗпП України, встановлюється спрощений порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника у випадках, якщо «власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору». Йдеться про так звані вимушені звільнення. При такому розірванні трудового договору працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку. Це є вагомою «відплатою» роботодавця за допущені порушення. Однак, на нашу думку, для випадків, коли звільнення працівника було зумовлено його об'єктивним побоюванням зазнати подальших порушень його прав у разі залишення на роботі (про це можуть свідчити, зокрема, умисний характер порушень або їх систематичний характер), слід встановити додаткові заходи матеріальної відповідальності роботодавця у вигляді щомісячної компенсації роботодавцем різниці між середнім заробітком працівника та розміром допомоги по безробіттю протягом усього строку, коли працівник матиме право на отримання такої допомоги.

Отже, власне, такими нам видаються найбільш важливі напрямки та способи удосконалення, підвищення ефективності санкцій трудового права. Запропоновані нами рекомендації, як можна помітити, мають як системний, так і окремих, приватний характер щодо тих чи інших санкцій. На нашу думку, вони можуть бути взяті до уваги при подальшому реформуванні законодавчого регулювання трудових відносин.

Висновки до розділу 3

1. Основні причини низької ефективності санкцій норм трудового права виявляються на двох рівнях – системному (на рівні системи санкцій) та окремому (на рівні окремих санкцій, встановлення їх змісту).

2. Низька ефективність санкцій норм трудового права є перш за все результатом непропорційного, не завжди обґрунтованого реформування трудового законодавства, внаслідок чого значно звужено систему санкцій загальної дисциплінарної відповідальності, а в системі санкцій матеріальної відповідальності збереглися, а подекуди виникли, санкції, які не відповідають ні сучасному стану розвитку соціально-економічних відносин, ні сутності трудового права, зокрема, його соціальній спрямованості.

3. Для підвищення ефективності санкцій трудового права пропонується змінити їх систему, а для нововведених санкцій детально закріпи-

ти їх зміст, умови і порядок застосування, що узгодить їх із конституційними основами правового регулювання трудових відносин.

4. Необхідно розширити систему санкцій загальної дисциплінарної відповідальності та включити до неї такі: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) зниження кваліфікації на один розряд; 5) попередження про неповну професійну відповідність; 6) переведення за згодою працівника на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців; 7) звільнення.

5. Застосування стягнення «призупинення дії трудового договору» у випадку його запровадження слід обмежити, зокрема, такими умовами: 1) незастосування до осіб, які відбувають покарання у вигляді виправних робіт (або застосування з дозволу кримінально-виконавчої інспекції); 2) незастосування до осіб, із заробітної плати яких здійснюються певні види відрахувань (аліментні виплати, відшкодування шкоди, завданої здоров'ю, тощо).

6. Для забезпечення диференціації змісту дисциплінарних санкцій морально-правового характеру доцільно запровадити диференціацію строку стану дисциплінарної покараності.

7. У новому Законі України «Про державну службу», при конструюванні системи дисциплінарних стягнень, використано низку нових підходів, зокрема, відмова від генерального делікту та генеральної санкції, встановлено більш-менш чітке співвідношення «проступок – санкція». Ці спеціальні дисциплінарні санкції можуть стати предметом окремого дослідження і використані для вдосконалення системи санкцій загальної дисциплінарної відповідальності.

8. Удосконалення системи санкцій матеріальної відповідальності вбачається в такому: 1) усунення диспропорційного карального впливу в санкціях матеріальної відповідальності працівника; 2) розширення системи санкцій матеріальної відповідальності роботодавця; 3) запровадження санкції за генеральний матеріальний делікт роботодавця; 4) збагачення каральних елементів таких санкцій, зокрема, шляхом запровадження штрафних прогресивних санкцій; 5) встановлення більш суворих санкцій за умисні порушення з боку роботодавця, зокрема, за умисне неправомірне застосування до працівника дисциплінарних санкцій.

ВИСНОВКИ

На основі комплексного використання основних методів наукового пізнання, досягнень загальної теорії права, трудового права, інших галузевих наук, розв'язано важливе наукове завдання, а саме: розкрито природу, сутність, різновиди, зміст, недоліки та переваги санкцій норм трудового права в умовах ринкових відносин. Розроблені та сформульовані проекти норм трудового права враховують потреби практики, здатні суттєво удосконалити механізм охорони трудових прав, забезпечити виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин і можуть бути включені до проекту Трудового кодексу України.

Найбільш вагомими теоретичними результатами монографічного дослідження:

1. Для науки трудового права виправданим є розуміння санкції і як елемента норми, і як передбаченого таким елементом юридичного заходу юридичної відповідальності.

2. Для трудового права характерним є існування норм двох видів – регулятивного, які містять, як правило, гіпотезу і диспозицію; і охоронного, які містять санкцію та гіпотезу, якою виступає факт відповідного правопорушення. При цьому кількісно переважають норми першого виду. Другі за допомогою встановлення у санкції-елементі норми санкцій-заходів відповідальності забезпечують дотримання регулятивних норм, нормальне функціонування врегульованих ними суспільних відносин. Нормам трудового права притаманна двоелементна структура. При цьому санкція, як елемент охоронної норми, має подвійний характер. Це, так би мовити, санкція-диспозиція, адже вона одночасно встановлює і певну міру юридичної відповідальності, і права та обов'язки учасників охоронних правовідносин щодо застосування цієї міри.

3. Санкції трудового права – це передбачені охоронними нормами трудового права заходи трудово-правової відповідальності, які виражають вид і міру об'єктивно негативних для правопорушника наслідків, що застосовуються за ініціативою учасників власне трудових відносин всупереч або ігноруючи волю суб'єкта відповідальності, як наслідок порушення норм трудового права, та передбачають певні позбавлення майнового, особистого, організаційного характеру і забезпечуються потенційним або реальним державним примусом.

Об'ємність визначення пов'язана передусім із складним характером

санкцій. У спрощеному вигляді можна визначити санкції трудового права як передбачені законом заходи трудово-правової відповідальності, які виражають вид і міру об'єктивно негативних для правопорушника наслідків майнового, особистого, організаційного характеру.

4. Система санкцій трудового права протягом історичного розвитку цієї галузі права динамічно змінювалася, чутливо реагувала на зміни у соціально-економічному та політичному житті країни. Особливо відчутними для системи санкцій були зміни, які стосувалися соціального, економічного та політичного значення найманої праці, місця і ролі роботодавця як суб'єкта трудових відносин (переважання державної чи приватної власності) у різні періоди розвитку країни.

5. Система примусових заходів у трудовому праві охоплює: 1) санкції (заходи юридичної відповідальності); 2) заходи захисту; 3) запобіжні заходи. Санкції виокремлюються серед інших заходів примусу завдяки таким специфічним рисам: 1) мають на меті покарання правопорушника, його виховання, загальну і приватну превенцію, а в окремих випадках – відновлення порушених прав; 2) підставою їх застосування є правопорушення; 3) їм притаманний характер обтяження, що виявляється в покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, іншому враженні правового становища; 4) є виразом публічного осуду діянь, що стали підставою їх застосування; 5) їх правова дія спрямована передусім на правопорушника; 6) їх застосування може тягнути за собою виникнення стану покараності; 7) у трудовому праві санкції здебільшого мають універсальний характер (відсутня чітка кореляція «підстава застосування – санкція»).

6. Поняття стану дисциплінарної покараності можна визначити як специфічний тимчасовий (обмежений строком дії дисциплінарного стягнення) елемент правового статусу працівника, який виникає у зв'язку із накладенням на нього дисциплінарного стягнення, не пов'язаного із звільненням, та має своїм змістом об'єктивно негативні правомірні обмеження законних інтересів працівника. Яскравим прикладом елемента змісту стану дисциплінарної покараності є можливість застосування до працівника більш суворих стягнень за повторний дисциплінарний проступок. Конкретний зміст цього стану може залежати від особливостей правового статусу працівника (наприклад, державним службовцям протягом строку дії дисциплінарного стягнення не може бути присвоєно чергового рангу державного службовця). Завдяки стану дисциплінарної покараності повніше реалізуються каральна, запобіжна та стимулююча функції дисциплінарних стягнень.

7. До запобіжних заходів слід відносити, крім традиційних, такі:

1) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за додатковими підставами, передбаченими п. 1-1, 2, 3 ст. 41 КЗпП України;
2) розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Направлення працівника на робоче місце, використання спеціальних засобів спостереження, інші «технологічні запобіжні заходи» не можна вважати запобіжними заходами в їх правовому значенні. Заходи дестимулювання не можна відносити до заходів правового примусу. Можливість дестимулювання в окремих випадках є елементом стану дисциплінарної покараності.

8. Основним критерієм класифікації санкцій трудового права є їх функціональне навантаження. За цим критерієм можна виділити правовідновлювальні, каральні та змішані санкції. У чистому вигляді правовідновлювальні санкції практично відсутні, оскільки будь-яка відновлювальна санкція має елемент карального впливу.

9. Кумуляція санкцій поділяється на змістовну та формальну. Змістовна – на випадкову та спеціальну, а формальна – на внутрішню і зовнішню. Ширше застосування спеціальної змістовної та внутрішньої формальної кумуляції санкцій, що застосовуються до роботодавців, є важливим напрямком удосконалення санкцій норм трудового права.

10. Закономірність конструювання змісту дисциплінарних стягнень можна сформулювати так: «догана + додаткове обтяження». Функціональна характеристика догани, її вплив на працівника є характерними, базовими для всіх інших дисциплінарних стягнень. Останні відрізняються особливою, більш широкою функціональністю та більш обтяжливим впливом.

11. Ефективність санкцій трудового права – це відповідність їх функціонального навантаження, системи та підсистем цілям трудового права як такого, його соціальній спрямованості, цілям юридичної відповідальності у трудовому праві; здатність санкцій, їх системи та підсистем реально виконувати покладені на них функції та відсутність у їх змісті непередбачуваних негативних наслідків. Основні причини низької ефективності санкцій норм трудового права виявляються на двох рівнях – системному (на рівні системи санкцій) та окремому (на рівні окремих санкцій, встановлення їх змісту).

***Найбільш вагомі практичні результати
монографічного дослідження:***

1. Пропонуємо норми про різновиди, зміст та строк дії загальних дисциплінарних стягнень викласти в такій редакції:

«Стаття 147. Дисциплінарні стягнення

За вчинення дисциплінарного проступку до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) сувора догана;
- 4) зниження кваліфікації на один розряд;
- 5) попередження про неповну професійну відповідність;
- 6) переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців;
- 7) звільнення.

Законами України можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Зниження кваліфікації на один розряд застосовується лише за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, або за грубе порушення вимог нормативних актів про охорону праці. Поновлення розряду здійснюється в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Попередження про неповну професійну відповідність застосовується лише у разі, якщо причиною дисциплінарного проступку або умовою, яка сприяла його вчиненню, є суттєві недоліки у професійних якостях працівника, інших його якостях, що мають суттєве значення для професійної придатності. Попередження про неповну професійну відповідність може бути підставою для направлення працівника на позачергову атестацію. При накладенні цього дисциплінарного стягнення роботодавець визначає для працівника конкретні заходи щодо усунення недоліків професійної невідповідності останнього. Невиконання цих заходів може бути підставою для звільнення у зв'язку із невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації.

Переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців може застосовуватися за дисциплінарні проступки, за які може бути застосоване звільнення з роботи за ініціативою роботодавця і тільки за згодою працівника.

Звільнення є крайнім заходом дисциплінарної відповідальності і застосовується лише у випадках, прямо передбачених законом.»

«Стаття 151. Строк дії дисциплінарного стягнення

Строком дії дисциплінарного стягнення вважається строк, протягом якого працівник вважається таким, що має дисциплінарне стягнення.

Строк дії дисциплінарного стягнення складає один рік, крім випад-

ків, передбачених частиною третьою цієї статті.

Строк дії зауваження складає три місяці, догани – шість місяців.

Якщо протягом строку дії дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення строку його дії.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.»

2. Необхідно доповнити чинне законодавство у сфері правового регулювання дисципліни праці та атестації суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності такими положеннями:

1) попередження про неповну службову (посадову) відповідність може застосовуватися, якщо причиною дисциплінарного проступку або умовою, яка сприяла його вчиненню, є суттєві недоліки у складових відповідності працівника займаній посаді (службі);

2) в наказі про накладення дисциплінарного стягнення у вигляді попередження про неповну службову (посадову) відповідність мають бути вказані: складові службової (посадової) відповідності, які мають недоліки, суть цих недоліків, дії, які необхідно вчинити працівникові для усунення цих недоліків; рішення про направлення чи ненаправлення працівника на позачергову атестацію;

3) якщо рішення про направлення на позачергову атестацію не приймалося при накладенні дисциплінарного стягнення у вигляді попередження про неповну службову (посадову) відповідність, воно може бути прийнято пізніше (але в межах строку дії дисциплінарного стягнення), якщо працівник не вчинив необхідних дій для усунення зазначених у наказі недоліків своєї службової (посадової) відповідності;

4) абз. 12 ст. 10 Дисциплінарного статуту ОВС України доповнити реченнями такого змісту: «У разі притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу, які мають дисциплінарне стягнення у вигляді суворої догани і знову допустили порушення службової дисципліни, може бути повторно накладене стягнення у вигляді суворої догани за умови, що з урахуванням всіх обставин дисциплінарного проступку встановлено, що причиною дисциплінарного проступку або умовою, яка сприяла його вчиненню, не є суттєві недоліки у складових відповідності працівника ОВС займаній посаді.

У разі притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу, які мають дисциплінарне стягнення у ви-

гляді попередження про неповну службову відповідність без направлення на позачергову атестацію і знову допустили порушення службової дисципліни, може бути повторно накладене стягнення у вигляді попередження про неповну службову відповідність з обов'язковим направленням на позачергову атестацію».

3. Основними напрямками удосконалення санкцій матеріальної відповідальності в умовах ринкових відносин є такі:

1) усунення надмірного карального впливу санкцій матеріальної відповідальності працівника;

2) запровадження матеріальної відповідальності роботодавця за генеральний делікт;

3) посилення санкції матеріальної відповідальності роботодавця, у тому числі шляхом збагачення їх карального змісту.

4. Необхідно доповнити законодавство нормою такого змісту: «Роботодавець несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання роботодавцем законодавства про працю, порушення трудових прав працівника, якщо інше не передбачено законом».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – 176 с.
2. Абрамова О. В. К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве / О. В. Абрамова // Журнал российского права. – 2009. – № 5. – С. 15–23.
3. Абрамова О. В. Санкции в советском трудовом праве : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. В. Абрамова. – М., 1977. – 18 с.
4. Административная ответственность в СССР / В. М. Манохин, В. И. Новоселов, Д. Н. Бахрах и др. ; под общ. ред. В. М. Манохина и Ю. С. Адушкина. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1988. – 166 с.
5. Адміністративне право України : підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін. ; за ред. Ю. П. Битяка. – К. : Юрінком Інтер, 2007. – 544 с.
6. Адміністративне право України : підручник для юрид. вузів і фак. / Ю. П. Битяк, В. В. Богуцький, В. М. Гаращук та ін. ; за ред. Ю. П. Битяка. – Х. : Право, 2001. – 528 с.
7. Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР / Ю. С. Адушкин ; под ред. В. М. Манохина. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. – 128 с.
8. Алексеев С. С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т. I. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 360 с.
9. Алексеев С. С. Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права. Курс лекций в 2-х томах. Т. 1. / С. С. Алексеев. – Свердловск : Изд-во Свердлов. юрид. ин-та, 1972. – 396 с.
10. Алехин А. П. Административное право Российской Федерации : учебник / А. П. Алехин, А. А. Кармолицкий, Ю. М. Козлов ; под ред. А. П. Алехина. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Зерцало-М, 2003. – 608 с.
11. Арбузкин А. М. К вопросу о классификации мер административного воздействия, применяемых органами внутренних дел (милицией) в сфере охраны общественного порядка / А. М. Арбузкин // Совершенствование административно-правовой деятельности органов внутренних дел : сб. науч. трудов. – М., 1988. – С. 11–23.
12. Ардашкин В. Д. О принуждении по Советскому праву / В. Д. Ардашкин // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 37–38.
13. Бабаев В. К. Норма права / В. К. Бабаев // Теория государства и права : учебник / под. ред. В. К. Бабаева. – М. : Юристь, 2003. – 592 с.
14. Баранов В. М. Теория юридической ответственности : лекция /

- В. М. Баранов. – Н. Новгород : Нижегород. юрид. ин-т МВД РФ, 1998. – 58 с.
15. Бару М. И. Материальные санкции в трудовом праве / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1981. – № 7. – С. 33–37.
 16. Басин Ю. Г. Защита субъективных прав / Ю. Г. Басин, А. Г. Диденко // Юридические науки : сборник КазГУ. – Вып. 1. – Алма-Ата : Изд-во КазГУ, 1971. – С. 3–11.
 17. Бахрах Д. Н. Административное право : учебник для вузов / Д. Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1996. – 368 с.
 18. Бахрах Д. Н. Административно-процессуальное принуждение / Д. Н. Бахрах // Известия вузов. Правоведение. – 1989. – № 4. – С. 59–64.
 19. Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – К., Донецк : Вища школа, 1984. – 167 с.
 20. Белая Л. В. Удосконалення інституту юридичної відповідальності як фактор формування демократичної, соціальної, правової держави : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Л. В. Белая. – К., 2009. – 20 с.
 21. Білявська О. Санкції в трудовому праві та їх особливості / О. Білявська // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 12. – С. 61–65.
 22. Богдан В. И. Трудовое законодательство России : историко-правовой анализ / В. И. Богдан. – М. : Ось-89, 2003. – 192 с.
 23. Богомаз Л. Г. Однорідність матеріальної відповідальності сторін трудового договору / Л. Г. Богомаз // Судова апеляція. – 2006. – № 4 (5). – С. 112–116.
 24. Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дисс. На соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Екатеринбург, 2002. – 26 с.
 25. Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. А. Бодункова. – Омск, 2002. – 181 с.
 26. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
 27. Бородин С. С. Административное право. Общая и Особенная часть : курс лекций / С. С. Бородин, С. С. Громыко. – СПб. : ГУАП, 2007. – 432 с.
 28. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность. Очерк теории / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1976. – 215 с.
 29. Ваганова І. М. Класифікація запобіжних заходів у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 2. – С. 118–122.
 30. Ваганова І. М. Поняття примусу у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Вісник ХНУВС. – 2009. – № 3 (46). – С. 232–238.
 31. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захис-

ту трудових прав працівників / І. М. Ваганова // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 94–99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>

32. Вапнярчук Н. М. Актуальні питання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні / Н. М. Вапнярчук // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 100–104 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vnmcvu.pdf>

33. Варкалло В. Ответственность по гражданскому праву. Возмещение вреда – функции, виды, границы / В. Варкалло ; пер. с польск. Залесский В. В.; под ред. и со вступ. ст. Братусь С. Н. – М. : Прогресс, 1978. – 328 с.

34. Варул П. А. Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности / П. А. Варул. – Таллинн : Ээсти раамат, 1986. – 152 с.

35. Варшавский К. М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. / К. М. Варшавский. – СПб. : Academia, 1923. – 108 с.

36. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і доп.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К., Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.

37. Венгеров А. Б. Теория государства и права : учебник для юрид. вузов / А. Б. Венгеров. – 3-е изд. – М. : Юриспруденция, 2000. – 528 с.

38. Венедиктов В. С. Проблемы ответственности в трудовом праве : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. С. Венедиктов. – Х., 1994. – 280 с.

39. Венедиктов В. С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців : науково-практ. посібник / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Х. : Вид-во НУВС, 2003. – 186 с.

40. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1996. – 136 с.

41. Веремеенко И. И. Административно-правовые санкции / И. И. Веремеенко. – М. : Юрид. лит., 1975. – 192 с.

42. Вершинина С. И. О теории принуждения в правовой науке / С. И. Вершинина // Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. – 2009. – Спец. вып. «Правоведение». – № 2 (5). – С. 25–30.

43. Висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України від 26.09.2005 на проект Закону «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=25274

44. Висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України від 21.03.2008 на проект Закону України «Про державну службу» (реєстр. № 1400 від 22.01.2008 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=31423&pf35401=119484

45. Войтинский И. С. Пятнадцатилетие советского трудового права /

И. С. Войтинский // Советское государство. – 1932. – № 9–10. – С. 103–122; № 11–12. – С. 29–60.

46. Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства : учебное пособие / О. Н. Волкова. – М. : ВЮЗИ, 1986. – 63 с.

47. Воронцов В. Г. Административное право : учебник для студ. / В. Г. Воронцов. – М. : Юнити-Дана; Закон и право, 2003. – 507 с.

48. Временные Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – II собрание. – СПб., 1863. – Т. XXVI. – С. 524–531. – № 36793.

49. Гавриленко Д. А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / Д. А. Гавриленко ; под ред. А. П. Шергина. – Минск : Наука и техника, 1988. – 328 с.

50. Галаган И. А. Административная ответственность в СССР (государственное и материальное исследование) / И. А. Галаган ; науч. ред. В. С. Основин. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1970. – 252 с.

51. Гетьманцева Н. Д. Мета і засіб – правовий інструментарій ефективності трудового права / Н. Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького ун-ту. – 2009. – Вип. 518. – С. 55–58.

52. Гордеюк А. О. Премія у системі матеріального стимулювання працівників / А. О. Гордеюк // Збірник наукових праць Харківського нац. пед. ун-ту імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2008. – Вип. 10. – С. 51–56.

53. Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В. М. Горшенев. – М. : Юрид. лит., 1972. – 256 с.

54. Гражданское право Украины : учебник : в 2-х частях. Часть 1. / А. А. Пушкин, В. М. Самойленко, Р. Б. Шишка и др.; под ред. А. А. Пушкина, В. М. Самойленко. – Х. : Ун-т внутр. дел; Основа, 1996. – 440 с.

55. Грибанов В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В. П. Грибанов. – М. : Изд-во МГУ, 1972. – 284 с.

56. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посібник / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.

57. Давидович Я. И. Очерки правового регулирования труда в годы Великого перелома (по материалам Ленинграда) / Я. И. Давидович // Ученые записки Ленинградского юрид. ин-та. – Вып. 1. – 1939. – С. 94–109.

58. Деготь Б. А. О классификации норм советского социалистического права по их структуре : учебное пособие / Б. А. Деготь ; под ред. М. И. Байтина. – Саратов : Изд-во Саратовск. ун-та, 1977. – 58 с.

59. Декларация о правах трудящегося и эксплуатируемого народа от 13 января 1918 года // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 15. – Ст. 215.

60. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 624 с.
61. Догадов В. М. Этапы развития советского трудового права / В. М. Догадов // Ученые записки ЛГУ. – 1949. – № 107. Серия юрид. наук. – Вып. 2. – С. 113–172.
62. Духно Н. А. Понятие и виды юридической ответственности / Н. А. Духно, В. И. Ивакин // Государство и право. – 2000. – № 6. – С. 12–17.
63. Дуюнов В. К. Проблемы уголовного наказания в теории, законодательстве и судебной практике / В. К. Дуюнов. – Курск : РОСИ, 2000. – 504 с.
64. Ем В. Категория обязанности в советском гражданском праве (вопросы теории) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / В. Ем. – М., 1981. – 209 с.
65. Еропкин М. И. О классификации мер административного принуждения / М. И. Еропкин // Вопросы административного права на современном этапе / под ред. Ю. М. Козлова. – М. : Госюриздат, 1963. – С. 60–68.
66. Євдокімова О. В. Питання класифікації санкцій КК України / О. В. Євдокімова // Проблеми законності. – 2009. – № 102. – С. 148–153.
67. Жиляев С. В. Кумулятивные санкции в уголовном праве России и зарубежных стран : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / С. В. Жиляев. – Йошкар-Ола, 2000. – 213 с.
68. Жицинский Ю. С. Санкция нормы советского гражданского права / Ю. С. Жицинский. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1968. – 123 с.
69. Загальна теорія держави і права : навч. посібник / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін. ; за ред. В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – 320 с.
70. Загальна теорія держави і права : підручник для студ. юрид. вищих навч. закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х. : Право, 2009. – 584 с.
71. Законодательные акты о труде / сост.: М. Ф. Теплицкая, И. С. Александров, В. И. Прокопенко. – К. : Политиздат, 1976. – 632 с.
72. Заржицький О. С. Юридична відповідальність в трудовому праві України : монографія / О. С. Заржицький. – Дніпропетровськ : Арт-прес, 2009. – 144 с.
73. Илларионова Т. И. Механизм действия гражданско-правовых охранительных мер : учебное пособие / Т. И. Илларионова ; отв. ред. М. Я. Кириллова. – Свердловск : Изд-во Урал. ун-та, 1980. – 76 с.
74. Илларионова Т. И. Система гражданско-правовых охранительных мер / Т. И. Илларионова. – Томск : Изд-во Том. ун-та, 1982. – 168 с.
75. Илларионова Т. И. Система гражданско-правовых охранительных мер : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.03 / Т. И. Илларионова. – Свердловск, 1985. – 417 с.
76. Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе,

М. Д. Шаргородский. – М. : Госюриздат, 1961. – 381 с.

77. Иоффе О. С. Избранные труды по гражданскому праву. Из истории цивилистической мысли. Гражданское правоотношение. Критика теории «хозяйственного права» / О. С. Иоффе. – М. : Статут, 2000. – 777 с.

78. Иоффе О. С. Ответственность по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. – Л. : Изд-во Ленинградск. ун-та, 1955. – 311 с.

79. История советского государства и права: Советское государство и право в период строительства социализма (1921–1935 гг.) : в 3-х книгах. Кн. 2 / редкол.: С. С. Иванов, В. М. Курицын, Е. А. Скрипилев (отв. ред.), Р. О. Халфина, О. И. Чистяков. – М. : Наука, 1968. – 622 с.

80. История советского государства и права: Становление советского государства и права (1917–1920 гг.) : в 3-х книгах. Кн. 1 / редкол.: А. П. Косицын (отв. ред.), В. М. Курицын, Г. Н. Манов, В. П. Портнов, С. Л. Ронин. – М. : Наука, 1968. – 607 с.

81. Іванський А. Й. Фінансово-правова відповідальність в сучасній Україні: теоретичне дослідження : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 / А. Й. Іванський. – Одеса, 2009. – 36 с.

82. Кабалкин А. Ю. Проблемы гражданско-правового регулирования отношений в сфере обслуживания : автореф. дис. на соискание ученой степени д-ра юрид. наук : спец. 12.00.03 / А. Ю. Кабалкин. – М., 1975. – 36 с.

83. Канзафарова І. С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.03 / І. С. Канзафарова. – К., 2007. – 36 с.

84. Карпов М. С. Гражданско-правовые меры оперативного воздействия / М. С. Карпов. – М. : Статут, 2004. – 141 с.

85. Кархалев Д. Н. Гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности : учебное пособие / Д. Н. Кархалев. – Уфа : РИО БашГУ, 2004. – 148 с.

86. Кельман М. С. Загальна теорія держави і права : підручник / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. – К. : Кондор, 2006. – 477 с.

87. КЗоТ РСФСР 1922 года и современность / под ред. Ю. П. Орловского // Труды ВЮЗИ. – 1974. – Т. 35. – 218 с.

88. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Эксмо, 2005. – 608 с.

89. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА, 2001. – 384 с.

90. Клепиков А. К. (Гвоздев С.) Записки фабричного инспектора (Из наблюдений и практики в период 1894–1908 гг.) / А. К. Клепиков (С. Гвоздев). – М. : Изд. С. Дороватовского и А. Чарушникова, 1911. – 263 с.

91. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII //

ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

92. Кодекс законів о труде РСФСР 1918 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.

93. Кодекс законів о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 203.

94. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-Х // ВВР УРСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.

95. Кожевников С. Н. Меры защиты в советском праве : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / С. Н. Кожевников. – Свердловск, 1968. – 19 с.

96. Козулин А. И. Правовое принуждение (правовые начала государственного принуждения в советском обществе) : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / А. И. Козулин. – Свердловск, 1986. – 16 с.

97. Коломоєць Т. О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 / Т. О. Коломоєць. – Х., 2005. – 43 с.

98. Колосков А. М. Дисциплинарно-правовое принуждение и дисциплинарная ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы: содержание и соотношение / А. М. Колосков // Вестник Владимирского юрид. ин-та. – 2008. – № 4(9). – С. 42–44.

99. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

100. Коренев А. П. Административное право России : учебник : в 3-х частях. Ч. I / А. П. Коренев. – М. : МЮИ МВД России; Щит-М, 1999. – 280 с.

101. Коркин А. В. Юридическая природа, понятие, сущность и виды государственно-правового принуждения / А. В. Коркин // Правовые исследования: Актуальные проблемы современной юридической науки : сб. научных трудов адъюнктов и соискателей. Вып. 13. – Екатеринбург : Изд-во Уральского юрид. ин-та МВД России, 2003. – С. 28–33.

102. Коротка О. М. Види матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин / О. М. Коротка // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. – 2003. – Вип. 23. – С. 265–267.

103. Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Коротка. – Х., 2003. – 20 с.

104. Косінов С. Співвідношення заходів захисту і мір відповідальності у

цивільному праві України / С. Косінов // Право України. – 1998. – № 12. – С. 95–96.

105. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права : навч. посібник. – 3-тє вид., змін. й доп. / М. В. Кравчук. – Тернопіль : Карт-бланш, 2002. – 247 с.

106. Красавчиков О. А. Ответственность, меры защиты и санкции в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков // Сборник ученых трудов. – Вып. 27. – Свердловск : СЮИ. – 1973. – С. 5–16.

107. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // ВВР України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.

108. Курилов В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. – М. : Юрид. лит., 1989. – 336 с.

109. Лазор І. В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика / І. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – 2010. – № 17. – С. 256–266.

110. Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 168 с.

111. Лебедев В. М. Трудовое право. Проблемы общей части / В. М. Лебедев. – Томск : Том. гос. пед. ун-т, 1998. – 183 с.

112. Лебедев М. П. Об эффективности воздействия социалистического права на общественные отношения / М. П. Лебедев // Советское государство и право. – 1963. – № 1. – С. 22–31.

113. Левченко И. П. Структура нормы права и ее функциональных элементов / И. П. Левченко // Вестник Московского ун-та МВД России. – 2004. – № 4. – С. 17–21.

114. Лейст О. Э. Санкции в советском праве / О. Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – 238 с.

115. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Москов. ун-та, 1981. – 239 с.

116. Лопашенко Н. А. Уголовная политика : монография / Н. А. Лопашенко. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 608 с.

117. Лушников А. М. Кодификации трудового законодательства России : историко-правовой абрис / А. М. Лушников // Четвертый Трудовой кодекс России : сб. науч. ст. / под ред. В. Н. Скобелкина. – Омск, 2002. – С. 69–85.

118. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2-х т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

119. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2-х т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуаль-

ное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.

120. Лушникова М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина. – Ярославль, 2001. – 412 с.

121. Малеин Н. С. О моральном вреде / Н. С. Малеин // Государство и право. – 1993. – № 3. – С. 32–39.

122. Малеин Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. С. Малеин. – М. : Юрид. лит., 1985. – 192 с.

123. Мамутов В. К. Исследование эффективности экономических санкций / В. К. Мамутов // Советское государство и право. – 1975. – № 10. – С. 7–15.

124. Марчук В. М. Нариси з теорії права : навч. посібник / В. М. Марчук, Л. В. Ніколаєва. – К. : Істина, 2004. – 304 с.

125. Методика процесу «Проведення службових розслідувань», затверджена начальником Голодержслужби України 01.10.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/publish/article?art_id=347405.

126. Митний кодекс України від 13.03.2012 № 4495-VI // ВВР України. – 2012. – № 44–45, № 46–47, № 48. – Ст. 552.

127. Михно Е. А. Компенсация морального вреда во внедоговорных обязательствах : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / Е. А. Михно. – СПб., 1998. – 35 с.

128. Морозова Л. А. Теория государства и права : учебник / Л. А. Морозова. – М. : Юристъ, 2002. – 414 с.

129. Национализация промышленности и организация социалистического производства в Петрограде (1917–1920 гг.) : документы и материалы / под ред. А. В. Венедиктова; сост.: М. В. Киселева, А. Я. Сартакова. – Т. II. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1960. – 422 с.

130. Нерсисянц В. С. Общая теория права и государства : учебник для юрид. вузов и ф-тов / В. С. Нерсисянц. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 552 с.

131. Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права / В. И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1971. – 247 с.

132. Нормы советского права. Проблемы теории / М. И. Байтин, В. К. Бабаев, В. М. Баранов и др. / под ред. М. И. Байтина и В. К. Бабаева. – Саратов : Изд-во Саратовск. ун-та, 1987. – 248 с.

133. О борьбе с прогулами : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 27.04.1920 // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 36. – Ст. 172.

134. О введении трудовых книжек : Постановление Совета Народных

Комиссаров СССР от 20.12.1938 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1938. – № 58. – Ст. 329.

135. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР : Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 22.07.1927 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1927. – № 28. – Ст. 577.

136. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12.08.1983 № 9814-Х // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1983. – № 33. – Ст. 507.

137. О восьмичасовом рабочем дне : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 29.10.1917 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10.

138. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

139. О государственных трудовых резервах : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 02.10.1940 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 37.

140. О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве : Постановление Центрального комитета КПСС, Совета Министров СССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 13.12.1979 № 1117 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1980. – № 3. – Ст. 17.

141. О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины : Постановление Совета Министров СССР от 28.07.1983 № 745 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1983. – № 21. – Ст. 116.

142. О замене судебной ответственности рабочих и служащих за прогул, кроме случаев неоднократного и длительного прогула, мерами дисциплинарного и общественного воздействия : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14.07.1951 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.worklib.ru/laws/ussr/10012094.php>

143. О мерах к укреплению трудовой дисциплины в государственных предприятиях : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 06.03.1929 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1929. – № 19. – Ст. 167.

144. О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР, Центрального комитета ВКП(б) и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 23.12.1938 // Собрание постановлений

правительства СССР. – 1939. – № 1. – Ст. 1.

145. О мобилизации на период военного времени трудоспособного городского населения для работы на производстве и строительстве : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13.02.1942 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1942. – № 6.

146. О найме на сельские работы : Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – III собрание. – СПб., 1888. – Т. VI. – С. 292–301. – № 3803.

147. О переходе на 8-часовой рабочий день, на 7-дневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода с работы рабочих и служащих предприятий и учреждений : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 20.

148. О премировании работников государственных предприятий и организаций сельского и водного хозяйства за экономию горючего и смазочных материалов и о материальной ответственности за их перерасход : Постановление Совета Министров СССР от 28.04.1967 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1967. – № 11. – Ст. 66.

149. О производственно-товарищеских судах на фабриках, заводах, в государственных, общественных учреждениях и предприятиях : Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 20.02.1931 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1931. – № 14. – Ст. 160.

150. О рабочих дисциплинарных товарищеских судах (Положение) : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14.11.1919 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1919. – № 56. – Ст. 537.

151. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями : Закон СССР от 17.06.1983 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1983. – № 25. – Ст. 382.

152. Об имущественной ответственности работников за материалы и изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 27.05.1932 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1932. – № 40. – Ст. 242.

153. Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 12.06.1929 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1929. – № 42. – Ст. 367.

154. Об Основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союз-

ных республик : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 13.10.1929 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1929. – № 71. – Ст. 670.

155. Об ответственности за выпуск недоброкачественной или некомплектной продукции и за несоблюдение обязательных стандартов промышленными предприятиями : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.07.1940 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 23.

156. Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятия : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.12.1941 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1942. – № 2.

157. Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25.04.1956 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 203.

158. Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – II собрание. – СПб., 1836. – Т. X. – С. 447–448. – № 8157.

159. Об увольнении за прогул без уважительных причин : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 15.11.1932 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1932. – № 78. – Ст. 475.

160. Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда : Постановление Центрального комитета КПСС, Совета Министров СССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 28.07.1983 № 744 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1983. – № 21. – Ст. 115.

161. Об условиях труда работников мелкорозничной торговой сети : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 18.11.1929 // Известия Народного комиссариата труда СССР. – 1930. – № 31–32.

162. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон СССР от 15.07.1970 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

163. Об утверждении Положения о порядке заключения коллективных договоров : Постановление Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов и Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 28.09.1984 № 11-4/285 // Экономическая газета. – 1984. – № 45.

164. Об утверждении Примерных правил внутреннего трудового рас-

порядка для промислових підприємств : Постанове́ние Совета Народных Комиссаров РСФР от 19.07.1927 // Известия Народного комиссариата труда СССР. – 1927. – № 32–33.

165. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1984. – № 11.

166. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 18.01.1941 № 120 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1941. – № 4. – Ст. 63.

167. Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР) : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФР от 17.06.1920 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 61–62. – Ст. 276.

168. Орехов В. Ю. Функціональне спрямування санкцій у праві / В. Ю. Орехов // Часопис Київського ун-ту права. – 2007. – № 3. – С. 50–56.

169. Орехов В. Ю. Санкції в праві як елемент правового регулювання та охорони суспільних відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / В. Ю. Орехов. – К., 2008. – 20 с.

170. Пашук Т. Ефективність юридичних засобів захисту прав людини: загальнотеоретичні проблеми дослідження / Т. Пашук // Вісник Академії правових наук України. – 2006. – № 1. – С. 191–201.

171. Пашук Т. І. Право людини на ефективний державний захист її прав та свобод : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Т. І. Пашук. – Л., 2006. – 16 с.

172. Петров П. В. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / П. В. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 597–603 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11prvpptf.pdf>

173. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – 36 с.

174. Питання проходження служби в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації особами рядового і начальницького складу : постановова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1828 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 1. – Ст. 22.

175. По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричної промисленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – III собрание. – СПб., 1888. – Т. VI. – С. 262–270. – № 3769.

176. Погребной И. М. Теория права : учебное пособие. – 3-е изд., испр. и доп. / И. М. Погребной. – Х. : Основа, 2003. – 128 с.

177. Полетаев Ю. Н. Удержания из заработной платы как мера защиты имущественных прав сторон трудового договора / Ю. Н. Полетаев // Кадровые решения. – 2004. – № 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.profiz.ru/kr/8_2004/1171/.

178. Полухина Е. Е. Эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и судебная практика : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Е. Е. Полухина. – М., 2008. – 40 с.

179. Поляков А. В. Введение в общую теорию государства и права : курс лекций / А. В. Поляков. – СПб., 2000. – 140 с.

180. Порядок застосування та зняття дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни : Пам'ятка Управління державної служби в Київській області [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.guds.gov.ua/sub/data/upload/publication/kyivska/ua/2553/disciplinary_measures.pdf?s216900905=2520727c491a454d852eb80ddb4027d9

181. Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – III собрание. – СПб., 1905. – Т. XXIII. – С. 595–606. – № 23060.

182. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

183. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 № 1255-VII // ВВР України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

184. Про внесення доповнень і змін до Кодексу законів про працю Української РСР : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 24.12.1976 № 1616-IX // ВВР УРСР. – 1976. – № 1. – ст. 4.

185. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 27.06.1986 № 2444-XI // ВВР УРСР. – 1986. – № 27. – Ст. 539.

186. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки : Закон УРСР від 20.03.1991 № 871-ХІІ // ВВР УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.

187. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 21.12.1983 № 6237-Х // ВВР УРСР. – 1984. – № 1. – Ст. 3.

188. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів : Закон України від 18.02.1992 № 2134-ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 22. – Ст. 302.

189. Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів : постанова Кабінету Міністрів України від 13.12.1999 № 2288 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 50.

190. Про грошове забезпечення осіб рядового і начальницького складу та умови оплати праці працівників Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації : постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2006 № 1588 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 46. – Ст. 3073.

191. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

192. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 4. – Ст. 115.

193. Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 23.02.2006 № 3475-IV // ВВР України. – 2006. – № 30. – Ст. 258.

194. Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 04.09.2008 № 373-VI // ВВР України. – 2009. – № 9. – Ст. 114.

195. Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

196. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

197. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ Української РСР : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 29.07.1991 № 1368-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 45. – Ст. 599.

198. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту : Закон України від 05.03.2009 № 1068-VI // ВВР України. – 2009. – № 29. – Ст. 398.

199. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // ВВР України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

200. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9 [Елект-

ронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>

201. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

202. Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань : наказ Головного управління державної служби України від 31.10.2003 № 122 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 48. – Ст. 2546.

203. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

204. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 22.03.2005 № 181 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 21. – Ст. 1159.

205. Про затвердження Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу в органах і підрозділах цивільного захисту : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 10.09.2014 № 929 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 83. – Ст. 2361.

206. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність : наказ Міністерства праці України від 12.05.1996 № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>

207. Про затвердження Положення про класні чини працівників органів прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1795-ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 4. – Ст. 14.

208. Про затвердження Положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури» : наказ Генерального прокурора України від 09.02.2000 № 113к [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.1282.0>

209. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 № 1922 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1. – Т. 1. – Ст. 27.

210. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>

211. Про затвердження Положення про ранги державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 19.06.1996 № 658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=658-96-%EF>

212. Про затвердження Положення про спеціальні звання працівників і курсантів навчальних закладів митної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 16.06.2003 № 900 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 25. – Ст. 1190.

213. Про затвердження Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 25.12.2002 № 1984 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 52. – Ст. 2401.

214. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 № 950 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.

215. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

216. Про Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії : постанова Центральної виборчої комісії від 12 травня 2005 року № 82 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0082359-05>

217. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29.

218. Про прокуратуру : Закон України від 05.11.1991 № 1789-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.

219. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2471.

220. Про Рекомендації Парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» : Постанова Верховної Ради України від 15.01.2009 N 892-VI // ВВР України. – 2009. – № 28. – Ст. 370.

221. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI // ВВР України. – 2010. – № 41–42, № 43, № 44–45. – Ст. 529.

222. Про умови оплати праці посадових осіб та працівників митної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2006 № 767 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 22. – Ст. 1646.

223. Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб : постанова Кабінету Міністрів України від 07.11.2007 № 1294 // Офіцій-

ний вісник України. – 2007. – № 86. – Ст. 3148.

224. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів : постанова Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 № 268 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 10. – Ст. 632.

225. Про цивільну службу : Закон Польщі // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – С. 388–426.

226. Проблемы общей теории права и государства : учебник для вузов / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. – М. : Норма, 2004. – 832 с.

227. Проект Закону про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України (станом на 25.08.2005) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=25274

228. Проект Закону про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України (до другого читання, станом на 21.02.2006) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=25274

229. Проект Закону України «Про державну службу» № 1400 від 22.01.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=31423&pf35401=115291

230. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 (станом на 27.08.2013 [Електронний ресурс]. – http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

231. Розин Л. М. Проблемы классификации мер административного принуждения / Л. М. Розин // Управление и право. – 1982. – Вып. 7. – С. 182–189.

232. Российское законодательство X–XX веков. – Т. 8. Судебная реформа. – М. : Юрид. лит., 1991. – 496 с.

233. Самощенко И. С. Некоторые вопросы методологии изучения эффективности правовых норм / И. С. Самощенко, В. И. Никитинский // Проблемы социологии права. – Вильнюс, 1970. – Вып. 1. – С. 35–43.

234. Самощенко И. С. О понятии эффективности правовых норм / И. С. Самощенко, В. И. Никитинский // Ученые записки ВНИИСЗ. – М., 1969. – Вып. 18. – С. 3–19.

235. Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – 239 с.

236. Самощенко И. С. Сущность юридической ответственности в советском обществе / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Знание, 1974. – 44 с.

237. Скакун О. Ф. Теория держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – 656 с.

238. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / О. Ф. Скакун. –

К. : Алерта; КНТ ; ЦУЛ, 2009. – 520 с.

239. Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. – Т. 2. – К. : Наукова думка, 1971. – 547 с.

240. Смоленский М. Б. Административное право / М. Б. Смоленский. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2005. – 346 с.

241. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – 183 с.

242. Стінограма засідання Верховної Ради України 22 лютого 2006 року; Виступ н.д. Ю. А. Кармазіна (поч. 13:11:14) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://static.rada.gov.ua/zakon/skl4/9session/STENOGR/22020609_10.htm

243. Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / Г. Я. Стоякин. – Свердловск, 1973. – 21 с.

244. Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Г. Я. Стоякин. – Свердловск, 1973. – 197 с.

245. Суровська Л. І. Удосконалення юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л. І. Суровська. – Х., 2000. – 19 с.

246. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.

247. Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. – М. : Высшая школа, 1995. – 255 с.

248. Сыроватская Л. А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву – один из видов юридической ответственности / Л. А. Сыроватская // Труды ВЮЗИ. – Т. V. – М., 1966. – С. 252–260.

249. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.

250. Теория государства и права : учебник для юрид. вузов и ф-тов / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова – М. : ИНФРА•М–НОРМА, 1997. – 570 с.

251. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – 672 с.

252. Теория государства и права : учебник / под ред. В. К. Бабаева. – М. : Юрист, 2003. – 592 с.

253. Теорія держави і права : підручник / С. Л. Лисенков, А. М. Колодій, О. Д. Тихомиров, В. С. Ковальський ; за ред. С. Л. Лисенкова. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 448 с.

254. Тищенко И. Л. О понятии материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву / И. Л. Тищенко. – Советское государство и право. – 1964. – № 2. – С. 120–124.

255. Ткаченко Ю. Г. Нормы советского социалистического права и их применение / Ю. Г. Ткаченко. – М., 1955. – 66 с.

256. Троицкий И. К. К 15-летию трудового законодательства и 10-летию КЗоТ / И. К. Троицкий // Вопросы труда. – 1932. – № 11–12. – С. 36–40.

257. Трофимова М. П. Функции юридической ответственности : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / М. П. Трофимова. – Саратов, 2000. – 25 с.

258. Трудовое право и право социального обеспечения / под ред. К. Л. Томашевского. – Минск, 2007. – 162 с.

259. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

260. Труханович Л. В. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы : практ. пособие / Л. В. Труханович, В. И. Глушко. – М. : Финпресс, 2004. – 160 с.

261. У які строки застосовуються до державних службовців дисциплінарні стягнення та заходи дисциплінарного впливу? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publishext/article?art_id=248911&cat_id=247111&base_id=247081

262. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. // Полное Собрание Законов Российской империи. – II собрание. – СПб., 1846. – Т. XX. – С. 598–1010. – № 19283. – Ст. 1791–1792.

263. Устав о промышленном труде // Свод законов Российской Империи. – Т. XI. – Ч. 2. – СПб., 1913.

264. Фаткуллин Ф. Н. Проблемы теории государства и права : учебное пособие / Ф. Н. Фаткуллин, Ф. Ф. Фаткуллин. – Казань : КЮИ МВД России, 2003. – 351 с.

265. Фаткуллин Ф. Н. Социальная ценность и эффективность правовой нормы / Ф. Н. Фаткуллин, Л. Д. Чулюкин. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1977. – 119 с.

266. Фіночко Ф. Д. Еволюція поглядів щодо класифікації адміністративного примусу / Ф. Д. Фіночко // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку : короткі тези доповідей та наукових повідомлень республ. науково-практ. конф. (9–11 листопада 1995 р.). – Х., 1995. – С. 138–139.

267. Халфина Р. О. Обще учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – 340 с.

268. Харитонов Є. О. Цивільне право України : підручник. – Вид. 2-ге,

перероб. і доп. / Є. О. Харитонов, О. В. Старцев. – К. : Істина, 2007. – 816 с.

269. Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – 950 с.

270. Хецуриани Д. Г. Функции советского гражданского права (Теоретические проблемы, понятия и системы) / Д. Г. Хецуриани. – Тбилиси : Мецниереба, 1990. – 151 с.

271. Хорошенюк О. В. Юридична відповідальність публічних службовців / О. В. Хорошенюк // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2009. – № 3. – С. 162–168.

272. Хохлов А. В. Российское законодательство о труде в конце XIX – начале XX века : учеб.-метод. коммент. / А. В. Хохлов. – Иваново : ИвГУ, 1993. – 63 с.

273. Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. – Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской империи / Е. Б. Хохлов. – СПб., 1999. – 196 с.

274. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

275. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – 38 с.

276. Цивільне право України: Академічний курс : підручник : у 2 т. / за заг. ред. Я. М. Шевченко. – Вид. 2-ге, доп. і перероб. – К. : Ін Юре, 2006. – Т. 1. Загальна частина. – 696 с.

277. Цивільне право України : підручник : у 2-х кн. / О. В. Дзера (кер. авт. кол.), Д. В. Боброва, А. С. Довгерт та ін. ; за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – 2-е вид., доп. і перероб. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – Кн. 1. – 736 с.

278. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // ВВР України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

279. Черданцев А. Ф. О понятии и содержании юридической ответственности / А. Ф. Черданцев, С. Н. Кожевников // Правоведение. – 1976. – № 5. – С. 39–48.

280. Чирков А. П. Ответственность в системе права : учебное пособие / А. П. Чирков. – Калининград, 1996. – 77 с.

281. Чому ми вважаємо проект нового Трудового кодексу неприйнятним?! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uacongres.org/index.php?option=com_content&view=article&id=16:2010-02-01-12-20-31&catid=3:2010-09-23-08-26-24&Itemid=8

282. Шайхутдинова Н. П. Санкции в трудовом праве как меры ответст-

венности и меры защиты нарушенных прав / Н. П. Шайхутдинова // Вестник Удмурт. ун-та. – 2010. – Вып 2-2. Серия Экономика и право. – С. 72–75.

283. Шевченко Я. Н. Средства защиты в гражданском праве / Я. Н. Шевченко // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С. 55–62.

284. Шевчук О. М. Засоби державного примусу у правовій системі України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О. М. Шевчук. – Х., 2003. – 20 с.

285. Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 45–49.

286. Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. – 266 с.

287. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

288. Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. І. Щербина. – Х., 2009. – 32 с.

289. Що тягне за собою попередження про неповну службову відповідність? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/sub/hmelnitska/ua/publication/content/8009.htm?s216900905=ysphzbejffpdfemv>.

290. Эффективность гражданского законодательства. Актуальные вопросы / А. М. Белякова, С. Д. Бунтов, А. А. Бут, А. Г. Быков, и др. ; под ред. В. П. Грибанова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 192 с.

291. Эффективность действия правовых норм / Я. И. Гилинский, Е. Н. Ловчикова, Р. С. Могилевский, К. А. Моралева и др. ; редкол.: А. С. Пашков (отв. ред.), Э. А. Фомин, Л. С. Явич. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. – 143 с.

292. Эффективность правовых норм / В. Н. Кудрявцев, В. И. Никитинский, И. С. Самощенко, В. В. Глазырин. – М. : Юрид. лит., 1980. – 280 с.

293. Яковлев В. Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений / В. Ф. Яковлев. – Свердловск, 1972. – 212 с.

Наукове видання

Лежнєва Тетяна Миколаївна

САНКЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Монографія

Редактор, оригінал-макет – *А.В. Самотуга*
Редактор – *Л.В. Омельченко*

Підп. до друку 18.03.2015. Формат 60x84/16. Друк трафаретний. Папір офісний.
Гарнітура Times. Ум.-друк. арк. 12,00. Обл.-вид. арк. 12,25. Тираж 100 прим.

Редакційно-видавниче відділення відділу організації наукової роботи ДДУВС
49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26, тел. (056) 370-96-59
Свідоцтво про про внесення до Державного реєстру ДП № 164-р від 07.08.2013