

4. Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 9. – С. 3.
5. Telework Enhancement Act of 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>.
6. Закон про телероботу штату Нью-Йорк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://m.nysenate.gov/legislation/bill/S3346-2011>.
7. Політика в галузі дистанційної праці штату Вірджинія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dhrm.state.va.us/hrpolicy/policy/telecommute1_61.pdf.
8. Глава 3 Кодекс штату Каліфорнія про дистанційну працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://law.justia.com/codes/california/2009/gov/14200-14203.html>.

УДК 349.2

ПЕТРЕНКО О.А.

ВИДИ САНКЦІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано види санкцій у трудовому праві. Розкрито їх сутність і нада-
но загальнотеоретичну характеристику. З'ясовано зміст авторської класифікації санкцій
у трудовому праві та їх значення для трудових відносин.

Ключові слова: санкція, трудове право, працівник, роботодавець, трудове законо-
давство.

В статье проанализированы виды санкций в трудовом праве. Раскрыта их сущность
и предоставлена общетеоретическая характеристика. Выяснено содержание авторской
классификации санкций в трудовом праве и их значение для трудовых отношений.

Ключевые слова: санкция, трудовое право, работник, работодатель, трудовое за-
конодательство.

In the article analyzed types of sanctions in labor law. Revealed their essence and provided
general theoretical description. It is found content of authoring classification of sanctions in
labor law and their implications for labor relations.

Key words: sanction, labor law, employee, employer, labor legislation.

Вступ. Актуальність дослідження виявляється через необхідність удосконалення правового
регулювання трудових відносин, що становлять важливу основу суспільних відносин. Як галузь
національного законодавства трудове право перебуває на стадії реформування. Необхідне значен-
ня для створення належної поведінки суб'єктів цих відносин мають заходи правового примусу, а
особливо санкції. Запровадження системи санкцій націлене на створення регулювання правово-
го характеру у сфері трудових відносин. У свою чергу санкції, які проявляються через механізми
примусу, відіграють помітну роль у захисті трудових прав і їх учасників, є засобами забезпечення
повноцінного дотримання норм трудового права та виконання покладених на суб'єктів трудових
правовідносин обов'язків.

Варто вказати, що на сьогодні національне законодавство у сфері трудових відносин у пи-
танні застосування санкцій не достатньою мірою відповідає сучасним вимогам реалізації й охоро-
ни трудових прав і виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин, а в наукових працях
проблему санкцій у трудовому праві розкрито недостатньо. Процес реформування законодавства у
сфері трудових прав потребує науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення системи
санкцій цієї галузі права.

Стан наукового дослідження. Питання санкцій як категорії трудового права розглядалися
у дослідженнях А.А. Абрамової, С.С. Алексєєва, Б.Т. Базилєва, Є.С. Белінського, С.М. Братуся,

© ПЕТРЕНКО О.А. – здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін (Дніпропетровський
державний університет внутрішніх справ)

П.А. Варула, В.С. Венедіктова, Т.І. Ілларіонової, Д.М. Кархальова, С.В. Курильова, Д.А. Липинського, А.Р. Мацюка, О.І. Процевського, П.Р. Ставицького, Р.Л. Хачатурова, Н.М. Хуторян, Я.М. Шевченко, В.І. Щербини та інших учених. Однак у більшості праць тематика санкцій розглядалася побічно, переважно крізь призму юридичної відповідальності.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття змісту видів санкцій у трудовому праві. Класифікація видів санкцій у трудовому праві охоплює такі їх види, як каральні санкції, кумулятивні санкції, дисциплінарні санкції, матеріальні санкції.

Результати дослідження. На нашу думку, у науковій літературі немає загального класифікаційного поділу, який міг би враховувати всі важливі аспекти у сфері трудових відносин, а тому розкриття цього питання потребує вдосконалення та більшого рівня ґрунтовності. Тому доцільно представити комплексну класифікацію видів санкцій трудового права з урахуванням нормативно-правових актів і наукових поглядів у цій сфері.

Каральні санкції в межах трудового права знаходять своє відображення під час попередження вчинення правопорушень, а їх практичне втілення відбувається з метою дотримання обов'язків. Безпосереднє відновлення правопорядку шляхом застосування каральних санкцій, як правило, не відбувається [1, с. 106–107]. Призначення штрафних санкцій полягає в накладенні на особу, яка вчинила певні дії, різних правообмежень та обов'язків спеціального спрямування [2, с. 27].

У межах трудового права із цими санкціями ототожнюється стягнення дисциплінарного характеру. На думку Б.А. Дьоготя, необхідно враховувати певний психологічний чинник під час застосування санкцій, оскільки саме цей чинник допомагає розділити виховно-відновлювальні та виховно-каральні санкції, адже всі санкції незалежно від виду мають спільну властивість – виховний вплив [3, с. 47–56]. Притягнення особи, яка виконує свою трудову функцію на конкретному підприємстві та заподіяла шкоду майну цієї організації, має розглядатись як підвищена відповідальність матеріального характеру, а посилення її ролі проявляється через каральний характер санкції. Наприклад, розрахунок із працівником у межах середньої заробітної плати за час прогулу або різниця у виплатах за часовий період виконання нижче оплачуваної роботи, поновлення на попередній роботі працівника, звільненого незаконно чи переведеного на іншу роботу незаконним шляхом (ст. 235 Кодексу законів про працю України (далі – КЗПП) [4]). З боку роботодавця санкція карального спрямування виявляється в певному обов'язку оплатити вимушений прогул, оскільки в період такого вимушеного прогулу роботодавець не отримувал належного виконання трудової функції працівником.

Варто зазначити, що санкцію штрафного характеру доцільно розглядати крізь призму матеріальної відповідальності роботодавця за затримку розрахунку під час звільнення, яка передбачається ст. 117 КЗПП [4]. А згідно зі ст. 116 КЗПП за невиконання грошової суми з вини власника працівникові в законном встановлені строки, а також за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні здійснити виплату співробітнику цього підприємства його заробітку в розрахунок середньої величини за час затримки [4]. Отже, такий характер санкції штрафного спрямування обґрунтовується тим, що в разі затримки розрахунку, за звільнення в працівника не виникає вимушеного прогулу, оскільки він отримав трудову книжку та може в будь-який час працевлаштуватися.

Отже, результативність санкцій трудового права необхідно визначати як певну відповідність навантаження на санкцію за функціональним спрямуванням, враховувати її системи й підсистеми в межах трудового права та соціальну спрямованість, що дасть змогу неодмінно виконувати покладені на них функції та уникати непередбачуваних наслідків у разі їх застосування.

У межах кумулятивних санкцій трудового права можуть міститися дві або більша кількість різних санкцій, також можливе об'єднання їх в одне правопорушення. Залежно від того, чи є застосування декількох санкцій як кумулятивної санкції правом або обов'язком правозастосовного органу, кумулятивність санкцій може бути факультативною чи обов'язковою [5, с. 168]. Як зазначає Т.М. Лежнева, кумуляцію санкцій варто поділяти на формальну, яка поділяється на внутрішню й зовнішню, та змістовну, що поділяється на випадкову й спеціальну. Застосування в широкому розумінні кумуляції санкцій, які застосовуються до роботодавців, є необхідним заходом для вдосконалення санкцій у межах трудового права [5, с. 168].

Законодавство України запроваджує заборону в питанні застосування більше одного стягнення за схожий проступок. Це твердження закріплюється в КЗПП, а дисциплінарні статuti таку заборону відтворюють. Санкція кумуляції може бути застосована до стягнення як матеріального, так і дисциплінарного характеру. Варто вказати, що притягнення до відповідальності згідно з трудовим законодавством повинне проводитись у межах дисциплінарної чи матеріальної відповідальності під час вчинення проступків, а не шляхом застосування кумулятивної санкції [6, с. 16–17]. У трудовому законодавстві України практично відсутні кумулятивні санкції щодо роботодавця, а тому запропоноване запровадження більш дієвих кратних матеріальних санкцій. Тому можна зазначити, що кумуляція санкцій в трудовому праві в разі застосування за одне й те ж правопорушення дисциплінарного характеру створює можливість їх об'єднання в одну складову частину, яка передуватиме наслідкам цього в подальшому.

На підставі дослідження ефективності дії кумулятивних санкцій у питанні відсторонення від роботи, позбавлення преміювання та інших заохочувальних виплат необхідно проводити нормативну діяльність, яка сприятиме встановленню норм трудового права.

На основі наведених тверджень варто вказати, що за допомогою аналізу норм законодавства у сфері трудових відносин з'ясовано, що результативність впливу на працівника санкцій залежить від рівня правосвідомості цих санкцій, а також складників, які мають другорядний характер, а саме культури правового спрямування, морально-етичних установок і належної позиції працівника під час виконання покладених на нього трудових обов'язків. Отже, на цьому етапі розвитку суспільства та сфери трудових відносин варто запроваджувати оновлену систему, яка відповідатиме соціально-економічним реаліям і дасть змогу запровадити санкції в трудових відносинах із правової позиції.

Далі розглянемо дисциплінарні санкції в трудовому праві. Нормами трудового права передбачено, що обов'язком працівника є дисциплінарна відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним проступок. Дисциплінарна відповідальність являє собою один із видів юридичної відповідальності та полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за вчинений проступок дисциплінарного характеру, суть якого полягає в неналежному виконанні трудових обов'язків, і може передбачати стягнення, передбачені національним законодавством [7, с. 23]. Отже, у трудових правовідносинах працівник несе дисциплінарну відповідальність лише перед роботодавцем, а останній – перед працівником. У свою чергу законодавство виділяє два види дисциплінарної відповідальності: загальну та спеціальну.

Дисциплінарні санкції варто поділяти за колом осіб, до яких вони застосовуються, на загальні й спеціальні. Так, загальні викладені в положеннях КЗПП та можуть бути застосовані до всіх працівників незалежно від професії й займаної посади. Спеціальні ж санкції можуть бути приведені в дію лише на підставі дисциплінарних статутів і положень, у яких детально окреслено коло працівників та вказано категорії, до яких такі санкції можуть бути застосовані.

На основі цього варто вказати, що дисциплінарна відповідальність загального спрямування передбачається ст. ст. 147–152 КЗПП. Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, де стороною такого проступку є протиправна поведінка особи, яка перебуває в трудових відносинах із роботодавцем або уповноваженим ним органом.

Дисциплінарна відповідальність за загальним спрямуванням не встановлює невиконання громадських доручень та недодержання правил поведінки, як моральних, так і етичних. У КЗПП положенням ст. 147 передбачаються такі види стягнення, як догана та звільнення. Варто враховувати той факт, що за недотримання трудової дисципліни та її порушення до співробітника може бути застосовано лише один вид вказаного стягнення, до того ж тільки органом чи особою, у якої є право прийому працівника на роботу (обрання, затвердження чи призначення на посаду) [4]. З огляду на згаданий нормативно-правовий акт варто сказати, що після виявлення факту правопорушення, проте не пізніше 1 місяця з дня його виявлення, не враховуючи час тимчасової непрацездатності працівника або перебування його у відпустці, може бути застосовано дисциплінарне стягнення, проте не пізніше 6 місяців із дня вчинення правопорушення. Стягнення має бути належним чином оформлене роботодавцем у вигляді наказу чи розпорядження, і лише після цього передане працівнику.

Упродовж дії дисциплінарного стягнення, відповідно до ст. 151 КЗПП, до цього працівника не можуть застосовуватися заходи заохочення [4]. Дисциплінарна відповідальність спеціального характеру застосовується лише до певних категорій працівників. Наведена дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної більш широким змістом дисциплінарного проступку та складнішими санкціями. Так, для категорій працівників у межах їхніх трудових обов'язків обов'язковими є моральні норми; це може стосуватися державних службовців, працівників прокуратури й суду, які виконують функції виховного характеру.

Порушення працівниками морально-етичних норм не тільки під час робочого часу може скласти підставу для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади. Зокрема, нормативно-правовими актами спеціального призначення закріплюються інші види цього стягнення. Якщо звернутись до історичного минулого, то з'ясуємо, що проблема дисциплінарного впливу та заходів виявлялась у зміцненні трудової й службової дисципліни за допомогою запровадження нормативних документів [8; 9]. При цьому запроваджувалися заходи, які спрямовувалися на уникнення в подальшому порушення трудового розпорядку (наприклад, неотримання додаткової відпустки за безперервний стаж роботи повністю або частково працівникам, які вчинили прогул; ненадання порушникам трудової дисципліни путівок пільгового характеру до санаторіїв, а також перенесення таким особам черги на одержання житлової площі; скорочення часу відпустки з урахуванням днів, які були визнані прогулом; пониження кваліфікаційних розрядів осіб за грубе порушення технологічної дисципліни, що за неналежних дій цієї особи призвели до суттєвого зниження якості продукції, яка нею була вироблена; скасування премії).

У типових правилах внутрішнього трудового розпорядку встановлювались такі заходи дисциплінарного впливу за прогул, як зменшення в межах, установлених законодавством, одноразової

винагороди за вислугу років або неможливість отримання надбавки на строк до 3 місяців, а також позбавлення повністю чи частково винагороди за результатами роботи за рік за прогул. На сьогодні система стягнень дисциплінарного характеру, встановлена КЗПП та приведена до мінімального закріплення на цьому законодавчому рівні, не дає змогу повною мірою й результативно запроваджувати дисциплінарні стягнення. Отже, проблема трудової дисципліни не втрачає своєї актуальності, а заходи дисциплінарного впливу стають об'єктом уваги роботодавців та досить часто ними застосовуються, проте не завжди правомірно.

Тому важливою умовою продуктивного запровадження санкцій є наявність системи диференціації, яка дасть можливість структурувати стягнення за різними ступенями тяжкості в трудовому праві та не буде пов'язуватися зі звільненням працівника. Якщо говорити про спеціальні санкції, то під час їх застосування спостерігаються збільшення кількості структурних елементів і їх неузгодженість.

Матеріальні санкції в трудовому праві необхідно розглядати через матеріальну відповідальність, під якою розуміють обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або власника) відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок неналежного виконання трудових обов'язків, у встановленому законом порядку й розмірах [10, с. 411]. За суб'єктом вказані санкції можна поділити на санкції матеріальної відповідальності працівника та санкції матеріальної відповідальності роботодавця. Ці санкції перебувають у функціональній залежності від обсягу порушеного права. На думку О.С. Йоффе, для реалізації принципу всього відшкодування потрібно, щоб обсяг відповідальності за своїм вираженням у кількісному розмірі збігався із завданими збитками [11, с. 238]. Зокрема, розмір у межах порушеної норми права має відображатись у відношенні математичного характеру та бути пов'язаним із розмірами застосовуваної санкції [12, с. 110].

Згідно з представленими ознаками матеріальні санкції в трудовому праві мають певну самостійність щодо цивільно-правових правовідновлювальних майнових санкцій та проявляються через повну матеріальну відповідальність працівників (ст. 134 КЗПП [4]), в окремих випадках – матеріальну відповідальність роботодавця (ст. 235 КЗПП [4]). Варто зазначити, що в межах трудового права матеріальна відповідальність працівника обмежується лише шкодою прямого характеру, а санкція у вигляді відшкодування моральної шкоди застосовується лише до роботодавця. Обмеженими санкціями є такі, під час застосування яких поновлення порушеного права проявляється меншою мірою, ніж сама шкода завданих збитків.

Санкція матеріального характеру, що може бути застосована до особи, яка працює на підприємстві чи установі, визначається положеннями законодавства та лімітується розміром середнього місячного заробітку працівника (ст. ст. 132, 133 КЗПП). На існування матеріальної відповідальності підвищеного характеру вказують такі дослідники, як Н.М. Хуторян [13, с. 8] та О.М. Коротка, які надають обґрунтування матеріальної відповідальності та її поділу на обмежену (у межах середнього місячного заробітку), повну й підвищену [14, с. 74]. Останню як вид матеріальної відповідальності виокремлює також Л.І. Суровська [15, с. 12]. Таким чином, матеріальні санкції трудового права можна поділити на обмежені, співмірні та підвищені санкції, а підвищені санкції варто розглядати з позиції кумулятивності як такі, що мають відновлювальний і штрафний характер.

Нормативна закріпленість у трудовому законодавстві підвищених санкцій є досить неоднозначною, оскільки Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» [16] встановлено, що збитки, завдані підприємству розкраданням, пошкодженням низки цінностей і їх товарно-матеріальних складників або допущенні за неправильного дотримання спеціальних правил та інструкцій, повинні компенсуватись у подвійному розмірі.

Отже, санкції трудового права матеріального спрямування поділяють за складником їх співмірності із завданою шкодою, а особливістю матеріальних санкцій є переважання серед них обмежених санкцій, які застосовуються за загальним правилом. Тому доцільно вказати, що система санкцій матеріальної відповідальності повинна повною мірою розкривати важливість і співвідношення трудових інтересів працівника та роботодавця, забезпечуючи особі, яка виконує трудові обов'язки, більш сприятливі умови праці. Реформування трудового законодавства має проводитись з урахуванням правових гарантій, наданих працівникові.

Висновки. Таким чином, санкції трудового права можуть бути класифіковані за багатьма підставами, що розкривають низку важливих особливостей санкцій трудового права загалом та окремих видів санкцій трудового права. Наведений поділ санкцій дає можливість говорити про багатофункціональність, яка виражається в тому, що значній частині матеріальних санкцій притаманний каральний ефект. Однак у межах цього дослідження вказані санкції розглядались окремо, що сприяє повноті й злагодженості під час вивчення вказаної проблеми. У подальшому для повноцінного функціонування інституту санкцій у межах трудового права в новому Трудовому кодексі України має бути враховано всі особливості санкцій для уникнення колізій під час застосування їх на практиці.

Список використаних джерел:

1. Лейст О.Э. Санкции в советском праве / О.Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – 238 с.
2. Чирков А.П. Ответственность в системе права : [учеб. пособие] / А.П. Чирков. – Калининград, 1996. – 77 с.
3. Деготь Б.А. Классификация норм советского социалистического права по их структуре : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Б.А. Деготь. – Саратов, 1978. – 171 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
5. Иоффе О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. – М., 1961. – 380 с.
6. Бодункова С.А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / С.А. Бодункова. – Екатеринбург, 2002. – 26 с.
7. Серeda В.В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види / В.В. Серeda // Університетські наукові записки. – 2014. – № 1. – С. 18–25.
8. О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины : Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. // СП СССР. – 1983. – № 3. – Ст. 17.
9. 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.
10. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / О.І. Хайнус // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 4. – С. 410–415.
11. Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву / О.С. Иоффе ; отв. ред. А.К. Юрченко. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1955. – 310 с.
12. Жигинский Ю.С. Санкция нормы советского гражданского права / Ю.С. Жигинский. – Воронеж : Изд-во Воронежского ун-та, 1968. – 123 с.
13. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / Н.М. Хуторян. – Х., 2003. – 38 с.
14. Коротка О.М. Підстава і умови матеріальної відповідальності за трудовим правом / О.М. Коротка // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 74–76.
15. Суровська Л.І. Удосконалення юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / Л.І. Суровська. – Х., 2000. – 19 с.
16. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.