

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ЛЕЖНЄВА Тетяна Миколаївна**



УДК 349.2 (477)

**САНКЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Київ – 2012**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового та господарського права навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції Харківського національного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, доцент  
**ЩЕРБИНА Віктор Іванович**,  
Київський національний університет імені  
Тараса Шевченка, професор кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України  
**ХУТОРЯН Наталія Миколаївна**,  
Інститут держави і права ім. В.М.  
Корецького НАН України,  
провідний науковий співробітник;

кандидат юридичних наук, професор  
**ДМИТРЕНКО Юрій Павлович**,  
Навчально-науковий інститут  
перепідготовки та підвищення кваліфікації  
кадрів СБ України Національної академії  
Служби безпеки України, заступник  
директора.

Захист відбудеться «29» січня 2013 року о «12» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60, ауд. 330.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12

Автореферат розісланий «28» грудня 2012 року.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** З переходом України до ринкового укладу постає питання удосконалення правового регулювання трудових відносин. Важливе значення для забезпечення належної поведінки суб'єктів цих відносин мають заходи правового примусу, а особливо санкції. 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. 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. Реформування трудового законодавства 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 відображені у наукових працях А.А. Абрамової, О.В. Абрамової, С.С. Алексєєва, 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. Самощенко, Л.А. Сироватської, П.Р. Стависького, Г.Я. Стоякіна, Р.Л. Хачатурова, Н.М. Хуторян, Я.М. Шевченко, В.І. Щербини та інших вчених.

У більшості праць тематика санкцій розглядалася побіжно, переважно в контексті юридичної відповідальності. Безпосередньо дослідженню санкцій трудового права присвячені дисертації А.А. Абрамової (Москва, 1977 р.) і С.А. Бодункової (Єкатеринбург, 2002 р.). Не применшуючи їх значення, зазначимо, що у них не вирішено всіх теоретичних проблем санкцій трудового права, зокрема, таких, як сутність санкції в трудовому праві, її місце в системі інших заходів правового примусу, правовий зміст окремих санкцій, явище кумуляції санкцій тощо.

### **Зв'язок з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до Основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних і гуманітарних наук на 2009–2013 роки, затверджених Наказом Міністерства освіти і науки України, Національної академії наук України від 26.11.2009 р. № 1066/609 (пп. 4.4.2.1, 4.4.2.2, 4.4.5); Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2010–2014 років, затверджених

наказом МВС України від 29.07.2010 р. № 347 (Додаток 14, пп. 4, 6, 14, 15); Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2011–2014 рр., схвалених на засіданні Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ 27 грудня 2010 р. (протокол № 10) (пп. 14.19, 14.22, 14.35, 16.2, 19.7).

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційного 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, місця в системі правових примусових заходів; формулюванням науково обґрунтованих висновків, спрямованих на подальший розвиток теорії правового примусу та санкцій в трудовому праві, та практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення трудового законодавства.

Для досягнення мети дослідження визначено такі задачі:

- з'ясувати поняття та сутність санкцій в 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 трудових правовідносин;
- виявити юридико-технічні особливості конструювання санкцій дисциплінарної відповідальності;
- з'ясувати чинники, що негативно впливають на ефективність санкцій трудового права;
- розробити пропозиції та рекомендації щодо підвищення ефективності санкцій трудового права, їх удосконалення.

*Об'єктом дослідження* є система заходів правового примусу в трудовому праві.

*Предметом дослідження* є сутність та зміст санкцій трудового права як передбачених його нормами конкретних заходів юридичної відповідальності в трудовому праві.

**Методи дослідження.** В ході дослідження використано сукупність методів пізнання, а саме: 1) загальні методи наукового пізнання: формально-логічний, індукції, дедукції, аналізу, синтезу, узагальнення (для розвитку наукової думки (пізнання) в ході всього дослідження);

зокрема, методи формальної логіки, методи індукції та дедукції застосовувалися при здійсненні умовиводів, при оперуванні формами наукового пізнання; методи аналізу та синтезу використовувались для виділення окремих аспектів явищ та, після їх дослідження, для формулювання сутнісних рис та ознак явищ; 2) формально-юридичний метод (при аналізі норм права); так само застосовувалися і методи тлумачення норм права; 3) історико-правовий метод (при дослідженні історичного розвитку системи санкцій трудового права; при аналізі юридичної доктрини); 4) системно-структурний метод (в ході дослідження системи примусових заходів трудового права та місця в ній санкцій, при дослідженні системи санкцій трудового права); 5) метод класифікації та групування (при дослідженні питання класифікації санкцій трудового права та при їх відмежуванні від інших заходів правового примусу); 6) метод функціонального аналізу (при дослідженні сутності окремих санкцій трудового права); 7) метод моделювання (в ході підготовки пропозицій щодо удосконалення системи санкцій трудового права).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першим на сучасному етапі розвитку вітчизняної науки трудового права дослідженням, яке цілком присвячене теоретичним і практичним проблемам санкцій у трудовому праві в умовах ринкової економіки. В результаті дослідження сформульовано положення, які виносяться на захист і містять наукову новизну та практичну значущість. Основними з них є такі:

*уперше:*

– 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'язані із використанням кумуляції;

– реалізовано комплексне дослідження сутності 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 службу (посадову) відповідність» та надано низку пропозицій щодо повнішої її реалізації;

– обґрунтовано положення, згідно з яким догана є базовим дисциплінарним стягненням, шляхом модифікації якого конструюються всі інші дисциплінарні санкції, не пов'язані із звільненням;

*удосконалено:*

– визначення поняття «санкція трудового права»; наведено його авторське визначення;

– систему критеріїв розмежування заходів захисту, запобіжних заходів та санкцій трудового права, а також перелік запобіжних заходів в трудовому праві; положення про неналежність заходів дестимулювання до примусових заходів та про належність до дисциплінарних санкцій заходів дисциплінарного впливу, передбачених Законом України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ;

– підходи з виявлення причин низької ефективності дії санкцій трудового права України в сучасних умовах, що пов'язано із виявленням таких причин на системному та конкретному рівнях;

– моделі санкцій «переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу)», «попередження про неповну професійну відповідність», «призупинення дії трудового договору», які адаптовані авторкою до сучасних умов;

*дістали подальшого розвитку:*

– наукові положення про співвідношення та розмежування санкції та державного і правового примусу, санкції та юридичної відповідальності;

– історико-правові дослідження санкцій трудового права, в результаті чого виявлено об'єктивні закономірності їх розвитку;

– обґрунтування поділу системи примусових заходів в трудовому праві на заходи захисту, запобіжні заходи та заходи відповідальності (санкції);

– дослідження «стану дисциплінарної покараності» як елементу змісту дисциплінарних санкцій, не пов'язаних із звільненням.

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

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що матеріали, висновки, пропозиції й рекомендації дисертації можуть бути застосовані: а) у науково-дослідницькій роботі для подальших досліджень теоретичних і практичних проблем санкцій трудового права, правового примусу в трудовому праві; б) у правотворчості в процесі підготовки проектів нових і вдосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема при розробці Трудового кодексу України; в) у правозастосовній діяльності при використанні наданих конкретних пропозицій з питань застосування санкцій трудового права; г) у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право України», при підготовці відповідної навчально-методичної літератури.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення, висновки й пропозиції дисертаційної роботи оприлюднювалися на: науково-практичній конференції «Трудове право

України: сучасний стан та перспективи: матеріали науково-практичної конференції» (м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р.), I Міжнародній науково-практичній конференції «Развитие государственности и права в Украине: реалии и перспективы» (м. Сімферополь, 24 квітня 2009 р.), науково-практичній конференції «Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні» (м. Харків, 5–6 червня 2009 р.), науково-практичній конференції «Актуальні проблеми правового регулювання організації та здійснення митної діяльності» (м. Дніпропетровськ, 27 листопада 2009 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми становлення та розвитку правової системи України» (м. Харків, 27–28 листопада 2010 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Правові реформи в Україні: проблеми реалізації» (м. Київ, 16–17 лютого 2011 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми нормативно-правового забезпечення діяльності та професійної підготовки працівників правоохоронних органів» (м. Івано-Франківськ, 15–16 квітня 2011 р.), науково-практичній конференції «Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки» (м. Севастополь, 19–21 травня 2011 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Права людини: проблеми забезпечення реалізації та захисту» (м. Запоріжжя, 24 лютого 2012 р.), науково-практичній конференції «Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства» (м. Путивль, 14–16 червня 2012 р.).

**Публікації.** Основні положення й результати дослідження опубліковані в 5-ти наукових статтях у фахових виданнях і в 10-ти тезах доповідей і наукових повідомлень на зазначених науково-практичних конференціях.

**Структура й обсяг дисертації.** Відповідно до мети та задач дисертації остання складається зі вступу, трьох розділів, що об'єднують дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел (288 найменувань). Загальний обсяг дисертації становить 195 сторінок, з яких основного тексту – 166 сторінки, список використаних джерел – 29 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, визначаються її зв'язок з науковими планами та програмами, мета і задачі, об'єкт і предмет, методи дослідження, наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, наводяться відомості про апробацію результатів дослідження та публікації.

**Розділ 1. «Загальнотеоретична характеристика санкцій трудового права»** складається з трьох підрозділів і присвячений дослідженню найбільш загальних питань теорії санкцій трудового права.

*У підрозділі 1.1. «Поняття санкцій у трудовому праві»*

з'ясовується поняття і сутність санкцій трудового права. Проаналізоване двохаспектне розуміння санкції: як структурного елементу норми права та як конкретного наслідку її порушення. Обґрунтовується, що ці два підходи не суперечать один одному, характеризуючи санкцію з позицій двох категорій – форми та змісту відповідно. Проаналізовано основні підходи до розуміння структури норми права і визначено, що для розуміння санкції трудового права в значенні елемента правової норми найбільш прийнятний двоелементний підхід до структури правової норми.

Для науки трудового права виправданим є розуміння санкції і як елемента норми, і як передбаченого таким елементом юридичного заходу юридичної відповідальності. 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.

Аналізуючи санкцію трудового права в якості структурного елемента норми трудового права, дисертантка визначає її як: 1) структурний елемент трьохелементних регулятивних норм, який передбачає певні наслідки порушення диспозиції цієї норми; 2) структурний елемент охоронних норм (в яких санкція по суті виступає правилом поведінки, тобто є санкцією-диспозицією), що передбачає певні наслідки порушення диспозицій тих регулятивних норм, виконання яких забезпечує відповідна охоронна норма. Другий варіант є типовим для трудового права.

Розглядаючи сутність санкцій, дисертантка остаточно визначається із основним напрямом подальшого дослідження санкцій трудового права – як конкретних наслідків порушення норм права. Поняття і сутність санкції визначається через категорію правового примусу. Надається авторське визначення санкцій трудового права.

Досліджуючи санкцію трудового права в якості юридичного заходу, дисертантка доходить висновку про те, що її слід розуміти як захід юридичної відповідальності.

При дослідженні ознак санкцій трудового права наголошується на тому, що їх сутнісною ознакою є приватноправовий характер, який зумовлений сукупністю рис (особливості реалізації принципу невідворотності відповідальності; спрямованість матеріальних санкцій на користь особи, права якої порушено; можливість реалізації деяких санкцій поза межами примусу; спрямованість санкцій трудового права на охорону правовідносин приватноправового характеру; можливість



певного договірною регулювання).

*У підрозділі 1.2. «Співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу»* авторка, використовуючи здобутки теорії права, галузевих правових наук, прийнявши за основу та додатково обґрунтувавши поділ заходів примусу в трудовому праві на санкції, запобіжні заходи і заходи захисту, з'ясовує місце санкції трудового права в системі заходів правового примусу.

Розглядаючи співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу в трудовому праві, авторка виділяє основні ознаки їх розмежування (мета, підстава застосування, характер обтяження, наявність публічного осуду, наявність стану покараності, основний об'єкт правового впливу, співвідношення заходів із підставою застосування), які складають комплексну систему. Дисертантка обґрунтовує поділ системи примусових заходів в трудовому праві на заходи захисту, запобіжні заходи та заходи відповідальності (санкції), а також певні уточнення до системи запобіжних заходів трудового права.

В ході аналізу системи примусових заходів в трудовому праві вирішується питання співвідношення заходів примусу та: 1) заходів дестимулювання; 2) заходів дисциплінарного впливу, передбачених Законом України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ.

*У підрозділі 1.3. «Історичний генезис розвитку санкцій трудового права»* аналізуються санкції трудового права в їх історичному розвитку у період з першої половини ХІХ століття до сьогодення.

В процесі такого аналізу виявлено чутливість системи санкцій трудового права до змін соціально-економічних та політико-ідеологічних умов. Авторка констатує, що зміни в системі санкцій трудового права були елементом всіх більш-менш суттєвих реформ правової політики держави у сфері трудових відносин. Дисертантка виділяє основні риси санкцій трудового права для п'яти періодів: до 1917 року, від Жовтневої революції до закінчення Великої Вітчизняної війни, у повоєнний період, у 1970–1980 роках, з 1990-х років до теперішнього часу.

**Розділ 2. «Класифікація санкцій у трудовому праві»** присвячено дослідженню санкцій трудового права через виявлення особливостей окремих їх видів і складається з чотирьох підрозділів.

*Підрозділ 2.1. «Критерії розмежування санкцій у трудовому праві»* присвячений загальним питанням класифікації санкцій трудового права, а насамперед – критеріям класифікації.

Досліджуючи поділ санкцій на правовідновлювальні та каральні, дисертантка виділяє їх особливість у трудовому праві – багатофункціональність. Здійснена в ході дослідження адаптація цієї класифікації до трудового права має своїм результатом виділення третього виду санкцій – змішаних (кумулятивних), що поєднують риси правовідновлювальних та каральних санкцій. 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.

У підрозділі 2.2. «Каральні санкції трудового права» каральні санкцій трудового права аналізуються з точки зору їх функціонального навантаження та негативного впливу на правове положення працівника. При дослідженні встановлено, що каральним санкціям трудового права притаманні каральна, запобіжна, охоронна, виховна, стимулююча та інформаційна функції. Їх реалізація залежить від характеру впливу санкції на правопорушника.

При дослідженні системи каральних санкцій встановлено, що існують дві базові санкції дисциплінарної відповідальності, які мають принципову різницю: догана і звільнення. Інші дисциплінарні санкції є модифікаціями цих двох і конструюються шляхом додавання до їх базового елемента додаткових обмежень, обтяжень та позбавлень.

Проведення системно-функціонального аналізу дозволило авторці обґрунтувати значущість інформаційної функції дисциплінарних санкцій (особливо санкції «попередження про неповну службу (посадову) відповідність») та надати низку пропозицій щодо її повнішої реалізації.

Окремо приділено увагу аналізу санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Підрозділ 2.3. «Правовідновлюючі санкції у трудовому праві» присвячений аналізу – передусім функціональному – правовідновлюючих санкцій трудового права.

Визначаючи функціональну спрямованість санкцій матеріальної відповідальності, авторка доходить висновку, що вони виконують передусім відновлювальну функцію, однак їм постійно супутній каральний вплив та доволі незначний вияв інших функцій. Інтенсивність такого вияву залежить від різновиду санкцій, що обумовлюється завданнями матеріальної відповідальності працівника чи роботодавця. Основною функцією правовідновлюючих санкцій є компенсаційна, однак багато з них мають досить таки яскраво виражену каральну складову.

Визначено, що реалізація інших функцій санкцій матеріальної відповідальності залежить від їх різновиду, що обумовлюється завданнями матеріальної відповідальності працівника чи роботодавця.

Розглядаючи 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», дисертантка доходить висновку про те, що їх розмір є не виправдано великим.

В ході дослідження санкцій колективної (бригадної) матеріальної відповідальності виявлено можливість їх негативного виховного впливу (

дисфункції).

При порівнянні заходів матеріальної відповідальності сторін трудового договору обґрунтовується необхідність: 1) збереження більш сприятливого правового режиму матеріальної відповідальності працівника порівняно з режимом матеріальної відповідальності роботодавця; 2) посилення матеріальної відповідальності роботодавця.

*Підрозділ 2.4. «Кумулятивні санкції трудового права»* присвячено спробі розробити низку теоретичних положень щодо кумуляції санкцій трудового права.

У ході дослідження надається авторське визначення кумуляції санкцій трудового права, пропонується класифікація такої кумуляції, визначаються напрямки удосконалення системи санкцій трудового права із використанням кумуляції. Кумуляцію санкцій авторка поділяє на змістовну та формальну; змістовну, в свою чергу, – на випадкову і спеціальну (за ознакою спрямованості волі законодавця на її існування), а формальну – на внутрішню і зовнішню. Змістовна кумуляція має місце, коли формально єдина санкція виконує як правовідновлювальну, так і каральну функції. Формальна кумуляція має місце у разі одночасного застосування в якості заходів відповідальності двох формально відокремлених санкцій. Зовнішня формальна кумуляція є сполученням санкції трудового права із санкціями інших галузей права. Внутрішня формальна кумуляція – це сполучення кількох санкцій трудового права.

Визначаючи напрямки практичного використання явища кумуляції, авторка обґрунтовує думку про те, що ширше застосування спеціальної змістовної та внутрішньої формальної кумуляції санкцій відповідальності роботодавців є перспективним напрямом удосконалення санкцій трудового права.

**Розділ 3. «Проблеми підвищення ефективності санкцій трудового права України в умовах ринкових відносин»** містить практично орієнтовані розробки авторки, спрямовані на удосконалення системи санкцій трудового права України.

*Підрозділ 3.1. «Причини низької ефективності дії санкцій трудового права в умовах ринкових відносин»* присвячений виявленню вад правового регулювання санкцій трудового права. Встановлено, що основні причини низької ефективності санкцій норм трудового права виявляються на рівні системи санкцій та на рівні окремих санкцій.

Розглядаючи чинники низької ефективності санкцій трудового права, дисертантка доходить висновку про те, що вона є, передусім, результатом непропорційного, не завжди обґрунтованого реформування трудового законодавства, внаслідок чого значно звужено систему санкцій загальної дисциплінарної відповідальності, а в системі санкцій матеріальної відповідальності збереглися або виникли санкції, які не відповідають ні сучасному стану розвитку суспільних відносин, ні сутності трудового права, ні його соціальній спрямованості.

*Підрозділ 3.2. «Шляхи вдосконалення змісту та порядку застосування санкцій трудового права» містить конкретні пропозиції щодо удосконалення системи санкцій трудового права та окремих санкцій*

Авторка, розглядаючи можливі шляхи удосконалення, підвищення ефективності санкцій трудового права, пропонує розширити систему санкцій загальної дисциплінарної відповідальності та включити до неї: 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.

Крім того, дисертанткою запропоноване впровадження наступних норм:

1. Інші дисциплінарні стягнення для окремих категорій працівників можуть бути передбачені лише Законами України.

2. 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 провадиться в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

3. 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 в наслідок недостатньої кваліфікації.

4. 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.

5. Звільнення є крайнім заходом дисциплінарної відповідальності і застосовується лише у випадках, прямо передбачених законом.

При розгляді санкцій, що пропонуються до впровадження, удосконалено науково-практичні моделі санкцій «попередження про неповну професійну відповідність», «призупинення дії трудового договору».

Формулюючи конкретні пропозиції до законодавства, дисертантка запропонувала авторські редакції статей 147 «Дисциплінарні стягнення», 151 «Строк дії дисциплінарних стягнень» Кодексу законів про працю України.

Пропонуються наступні напрямки удосконалення системи санкцій матеріальної відповідальності: 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, запровадження прогресивних каральних санкцій; 5) встановлення більш суворих санкцій за умисні порушення з боку роботодавця, зокрема, за умисне неправомірне застосування до працівника санкцій.

В ході дослідження авторкою запропоновано 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».

Проаналізована система санкцій дисциплінарної відповідальності, передбачена новим Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 р. № 4050-VI, як новітній приклад удосконалення санкцій; виявлено позитивні та негативні аспекти новел цього закону.

## **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, забезпечення виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин і можуть бути включені до проекту Трудового кодексу України.

### ***Найбільш вагомі теоретичні результати дисертаційного дослідження:***

1. Для норм 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 певну міру юридичної відповідальності, і права та обов'язки учасників охоронних правовідносин щодо застосування цієї міри.

2. Санкції трудового права – це пов'язані з трудово-правовою відповідальністю заходи правового примусу, передбачені охоронними нормами трудового права, 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.

3. 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.

4. 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) в трудовому праві санкції здебільшого мають універсальний характер (відсутня чітка кореляція «підстава застосування – санкція»).

5. 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.

6. Кумуляцію санкцій поділяється на змістовну та формальну. Змістовна ж – 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.

7. 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.

8. Ефективність санкцій трудового права – це відповідність їх функціонального навантаження, системи та підсистем цілям трудового права як такого, його соціальній спрямованості, цілям юридичної відповідальності в 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  
дисертаційного дослідження:***

1. Пропонується чинне законодавство про різновиди, зміст та строк дії загальних дисциплінарних стягнень доповнити такими положеннями:

1) до працівника за вчинення дисциплінарного проступку може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: а) зауваження; б) догана; в) сувора догана; г) зниження кваліфікації на один розряд; д) попередження про неповну професійну відповідність; е) переведення за згодою працівника на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців; ж) звільнення;

2) 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 законом. 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 застосовуватись, 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 не направлення

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 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 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»;

3. Основними напрямками удосконалення санкцій матеріальної відповідальності в умовах ринкових відносин є: 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.

## **СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Лежнева Т.М. Поняття санкцій трудового права / Т.М. Лежнева // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : збірник наукових праць. – 2009. – № 3 (44). – С. 141–150.

2. Лежнева Т.М. Класифікація санкцій трудового права / Т.М. Лежнева // Право і суспільство. – 2010. – № 1. – С. 32–39.

3. Лежнева Т.М. Кумулятивні санкції трудового права / Т.М. Лежнева // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 12. – С. 111–114.

4. Лежнева Т.М. Співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу у трудовому праві / Т.М. Лежнева // Науковий вісник



Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : збірник наукових праць. – 2011. – № 4 (56). – С. 166–174.

5. Лежнева Т.М. Питання ефективності санкцій трудового права / Т.М. Лежнева // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : збірник наукових праць. – 2012. – № 2 (59). – С. 280–292.

6. Лежнева Т.М. Санкції трудового права як різновид правового примусу / Т.М. Лежнева // Трудове право України: сучасний стан та перспективи : наук.-практ. конф., 22–24 трав. 2008 р. : тези доп. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. – Сімферополь : Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний інститут, 2008. – С. 161–166.

7. Лежнева Т.М. Штраф як санкція трудового права: історичний аспект / Т.М. Лежнева // Развитие государственности и права в Украине: реалии и перспективы : I Междунар. науч.-практ. конф., 24 апр. 2009 г. : сборник научных трудов. – Симферополь : КРП «Издательство «Крымчпедгиз», 2009. – Ч. 1. – С. 166–170.

8. Лежнева Т.М. Поняття санкцій трудового права / Т.М. Лежнева // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудоких відносин в Україні : наук.-практ. конф., 5–6 черв. 2009 р. : тези доп. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. – Х. : Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2009. – С. 157–160.

9. Лежнева Т.М. Деякі питання класифікації санкцій трудового права / Т.М. Лежнева // Актуальні проблеми правового регулювання організації та здійснення митної діяльності : наук.-практ. конф., 27 лист. 2009 р. : тези доп. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2009. – С. 213–214.

10. Лежнева Т.М. Розмежування заходів відповідальності (санкцій) та заходів захисту у трудовому праві / Т.М. Лежнева // Проблеми становлення та розвитку правової системи України : Міжнар. наук.-практ. конф., 27–28 лист. 2010 р. : тези доп. – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2010. – Т. 2. – С. 86–87.

11. Лежнева Т.Н. Отдельные вопросы развития дореволюционного законодательства об ответственности в сфере трудовых отношений / Т.Н. Лежнева // Правові реформи в Україні: проблеми реалізації : Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лют. 2010 р. : тези доп. – К. : Центр правових наукових досліджень, 2011. – Т. 4. – С. 103–105.

12. Лежнева Т.М. Попередження про неповну посадову відповідність як дисциплінарне стягнення, що застосовується до працівників ОВС / Т.М. Лежнева // Актуальні проблеми нормативно-правового забезпечення діяльності та професійної підготовки працівників правоохоронних органів : Міжнар. наук.-практ. конф., 15–16 квіт. 2011 р. : наук. статті. – Івано-Франківськ : «Тіповіт», 2011. – Ч. 1. – С. 82–84.

13. Лежнєва Т.М. Правова природа заходів дисциплінарного впливу, які застосовуються до державних службовців / Т.М. Лежнєва // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки : наук.-практ. конф., 19–21 трав. 2011 р. : тези доп. / За ред проф. В.С. Венедиктова. – Севастополь : Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 282–286.

14. Лежнєва Т.М. Догана як санкція трудового права: функціональний аналіз / Т.М. Лежнєва // Права людини: проблеми забезпечення реалізації та захисту : наук.-практ. конф., 24 лют. 2012 р. : тези доп. – Запоріжжя : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2012. – Ч. 4. – С. 15–18.

15. Лежнєва Т.М. Функціональний аналіз дисциплінарного звільнення як санкції трудового права / Т.М. Лежнєва // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства : наук.-практ. конф., 14–16 черв. 2012 р. : тези доп. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. – Путивль : Українська асоціація фахівців трудового права, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету, 2012. – С. 189–192.

## АНОТАЦІЯ

**Лежнєва Т.М. Санкції в трудовому праві України.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. – Київ, 2012.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню теоретичних і практичних питань санкцій у трудовому праві України в умовах переходу до ринкових відносин. Санкції досліджуються як заходи юридичної трудово-правової відповідальності. Дослідження побудоване на методологічних засадах визнання приватноправового характеру санкцій трудового права як чинника, який багато в чому зумовлює їх сутність та зміст. Відбувається дослідження змісту санкцій трудового права із використанням функціонального методу. Цей метод передбачає аналіз функцій санкцій трудового права та напрямків їх впливу на правове становище особи. Такий аналіз здійснено щодо переважної більшості санкцій дисциплінарної – загальної та спеціальної – і матеріальної відповідальності, завдяки чому проілюстровано їх безпосередню дію на учасників трудових відносин.

Робота містить аналіз поняття і ознак санкцій трудового права, дослідження їх місця у системі заходів правового примусу в трудовому праві, дослідження історичних етапів розвитку системи санкцій трудового права. Класифікаційна частина дослідження включає як аналіз

загальноприйнятої класифікації санкцій трудового права, так і спробу обґрунтування теоретичних питань такого малодослідженого виду санкцій, як кумулятивні санкції.

Сформульовано пропозиції різного ступеня загальності щодо удосконалення чинного трудового законодавства в частині закріплення змісту санкцій трудового права.

**Ключові слова:** санкція, каральна санкція, відновлювальна санкція, кумулятивна санкція, дисциплінарне стягнення, санкція матеріальної відповідальності.

## АННОТАЦІЯ

**Лежнева Т.Н. Санкции в трудовом праве Украины.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки, молодежи и спорта Украины. – Киев, 2012.

Диссертация посвящена комплексному исследованию теоретических и практических вопросов санкций в трудовом праве Украины в условиях перехода к рыночным отношениям. Санкции исследуются как меры юридической трудо-правовой ответственности и разновидность мер правового принуждения.

Исследование построено на методологических принципах признания частноправового характера санкций трудового права как фактора, который во многом предопределяет их сущность и содержание. Исследуются содержание санкций трудового права с использованием функционального метода. Этот метод предусматривает анализ функций санкций трудового права и направлений их влияния на правовое положение лица. Такой анализ осуществлен относительно подавляющего большинства санкций дисциплинарной – общей и специальной – и материальной ответственности, благодаря чему проиллюстрированы их непосредственное воздействие на участников трудовых отношений.

Работа содержит анализ понятия и признаков санкций трудового права, исследование их места в системе мер правового принуждения в трудовом праве с использованием системно-структурного метода. Санкции рассматриваются в тесной взаимосвязи с другими мерами правового принуждения в трудовом праве – мерами защиты и предупредительными мерами, благодаря чему более четко выявляются характерные отличительные черты санкций трудового права как мер отраслевой юридической ответственности более полно раскрывается сущность санкций трудового права.

Классификационная часть исследования включает как анализ общепринятой классификации санкций трудового права, так и попытку

обоснования теоретических вопросов такого малоисследованного вида санкций, как кумулятивные санкции.

Диссертация также содержит исследование исторических этапов развития системы санкций трудового права, благодаря чему выявляются закономерности исторического развития системы санкций трудового права под воздействием политических, социальных, экономических и прочих факторов. Историческая часть работы подтверждает мнение автора о том, что в качественно новых условиях рыночной экономики, в условиях построения гражданского общества и правового государства остро возникает вопрос о реформировании системы санкций трудового права с тем, чтобы она соответствовала новым реалиям общественной, экономической и политико-правовой жизни украинского государства.

Кроме того, исследуются и новейшие изменения в системе санкций трудового права. Так, приводится анализ системы санкций дисциплинарной ответственности государственных служащих, предусмотренной Законом Украины «О государственной службе» от 17.11.2011 г. № 4050-VI.

Вопросы эффективности санкций трудового права рассматриваются как на уровне системы санкций, так и на уровне отдельных санкций. При этом в обоих случаях устанавливаются причины недостаточной эффективности санкций трудового права, что позволяет автору в дальнейшем определить пути повышения эффективности санкций трудового права.

Сформулированы предложения разной степени общности относительно усовершенствования действующего трудового законодательства в части закрепления содержания санкций трудового права. В частности, эти предложения касаются расширения системы санкций общей дисциплинарной ответственности (при этом обосновываются юридические модели предлагаемых к внедрению санкций); усовершенствования правовых моделей существующих санкций специальной дисциплинарной ответственности; разработки концептуальных основ развития санкций материальной ответственности. Отдельные предложения касаются процедурных аспектов применения санкций. Подаются проекты конкретных норм трудового права, предлагаемые автором к внедрению в Кодекс законов о труде Украины, проект Трудового кодекса Украины, другие акты трудового законодательства.

**Ключевые слова:** санкция, карательная санкция, восстановительная санкция, кумулятивная санкция, дисциплинарное взыскание, санкция материальной ответственности.

## ANNOTATION

**Lezhneva T.M. Sanctions in Ukrainian labour law. – Manuscript.**

Thesis for a scientific degree of Candidate of Law sciences in speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education, Science, Youth and Sports of Ukraine. – Kyiv, 2012.

Thesis is dedicated to complex research of theoretical and practical issues of sanctions in Ukrainian labour law in the conditions of conversion to the market relations. Sanctions are investigated as measures of legal liability. The research is built on methodological principles which confess the private-law nature of labour law sanctions. This nature predetermines their essence and substance in a great deal. Substance of labour law sanctions are investigated using functional method. This method provides the analysis of functions of labour law sanctions and investigating directions of labour law sanctions impact on legal position of person. Such analysis is carried out concerning vast majority of labour law sanctions, both sanction of disciplinary (general and special) and material liability. This enabled us to illustrate the direct impact labour law sanctions on the participants of labour relations.

Thesis contains the analysis of labour law sanctions concept and features , the research of their place in the system of labour law legal coercion measures. The research of the historical stages of labour law sanctions development is provided. Classification part of the research includes both an analysis of the generally accepted classification of labour law sanctions and an attempt to substantiate some theoretical issued of such scantily explored type of sanctions, as cumulative ones.

Certain suggestions of different generality degree are given in order to improve current legislation which establishes labour law sanctions.

**Keywords:** sanction, punitive sanction, recompensive sanction, cumulative sanction, disciplinary penalty, material liability sanction.