

*Островерх А. М., Академія ВВ МВС України*

## **САНКЦІЯ: МІРА ЗАХИСТУ ТА МІРА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ – ЇЇ МІСЦЕ В СТРУКТУРІ ТРУДОВОЇ НОРМИ**

*Розглянуті та проаналізовані сучасні теоретичні надбання науковців щодо місця санкції в структурі трудової норми. Запропоноване власне бачення класифікації санкцій у трудовому праві.*

*Рассмотрены и проанализированы современные теоретические достижения ученых относительно места санкции в структуре трудовой нормы. Предложенное собственное виденье классификации санкций в трудовом праве.*

*Modern theoretical acquisitions of research workers are considered and analysed in relation to the place of approval in the structure of labour norm. The offered own vision of classification of approvals is in a labour right.*

Найголовнішим ресурсом будь-якої країни є людські ресурси і здатність їх до трудової діяльності. Право людей на працю закріплено в Конституції нашої країни і знаходиться під захистом держави. Тому у числі безлічі правових норм, що обіцяють нам єдність волі і рівність громадян, жодне не заслуговує більш скрупульозного удосконалювання, ніж трудова норма. В результаті того, що економічна криза досі триває зберігається і росте недовіра до державних інститутів і страх за права особистості, що відчувають громадяни на всій території нашої країни, це не дозволяє позитивно оцінити роботу законодавців. Для того щоб зменшити соціальну напругу необхідно контролювати дотримання трудових норм. Охоронним елементом трудової норми є санкція, вона призначена для захисту трудового

Актуальність теми статті обумовлена необхідністю узагальнення і подальшого розвитку знань про юридичні санкції. У теоретичному плані воно дозволяє поглибити наші представлення про характер правового регулювання і його впливи на людське поведіння. Для практики важливі рекомендації з удосконалювання санкцій з метою підвищення ефективності норм права.

Авторські пропозиції є досить своєчасними ще і тому, що плануються істотні зміни нормативно-правової бази трудових норм, які зв'язані з вступом у силу нового Трудового кодексу України, а це в свою чергу сприятиме зміні галузевої системи санкцій.

У науковій літературі питання про санкції юридичних норм неодноразово піддавався науковим дослідженням. Проблема санкцій

правових норм присвячені роботи О. Е. Лейста [1], С. В., Курилева [2], Б. Т. Базилева [3] та ін. Комплексне дослідження санкцій трудового права проведено в дисертаціях О. В. Абрамової [4], С. В. Бодункової [5], та трудах Л. Заморської, С. В. Вишневецької.

Традиційно санкція розглядається як елемент правової норми, що виконує охоронну функцію. Існує кілька підходів при визначенні місця санкції в структурі правової норми. Наприклад, В. М. Карельський і В. Д. Перевалів виділяють трьохелементну структуру правової норми, що складається з гіпотези, диспозиції і санкції [6]. Але існує і позиція, що передбачає двухскладову структуру, що складається з гіпотези і диспозиції. Дана концепція висловлена в роботі Е. Я. Мотовиловкер [7].

У загальній теорії права проблемам санкцій правових норм присвячені роботи багатьох учених. Однак у трудовому праві протягом тривалого часу комплексні дослідження галузевих санкцій не проводилися, а окремі статті глави в монографічних роботах акцентували увагу на приватних проблемах. Крім того, плануються істотні зміни нормативно-правової бази, що зв'язані з майбутнім вступом у силу нового Трудового кодексу України, будуть сприяти зміні галузевої системи санкцій. Виникла необхідність в інших підходах до проблем їх класифікації, функціонального призначення й ефективності реалізації.

Відповідно виникає потреба проаналізувати сучасні теоретичні надбання науковців в цій сфері і дослідити місце санкції в структурі трудової норми. Тому метою даної статті є сформулювати науково обґрунтовану класифікацію санкцій.

Для досягнення поставленої мети було вирішено ряд завдань: докладно проаналізувати запропоновані раніше класифікації санкцій, аргументувати користь їх логічної і юридичної коректності (або некоректності), запропонувати власне бачення класифікації санкцій у трудовому праві, здійснити їх розподіл за групами.

Докладно проаналізовані запропоновані раніше класифікації санкцій, приведена додаткова аргументація на користь їх логічної і юридичної коректності (або некоректності), запропоноване власне бачення класифікації санкцій у трудовому праві, здійснений їх розподіл за групами.

Більшість з науковців і вітчизняних і закордонних у числі обов'язкових елементів логічної структури виділяють гіпотезу, диспозицію і санкцію.

Трудове право – це особлива галузь національного права, важливість якого зумовлена тим, що воно зачіпає інтереси багатьох мільйонів громадян, що виконують роботу за трудовим договором (контрактом)

на підприємствах, в установах, організаціях. Тобто в реалізації суспільних відносин, що регулюються нормами трудового права, задіяний основний капітал суспільства – працівник з його професійними знаннями, кваліфікацією, трудовим досвідом, практичними навичками.

У трудовому праві санкція є охоронним елементом норми, призначеним для захисту розпорядження, що міститься в диспозиції.

Як зазначає Вишневецька С. В., норма трудового права – це загальнообов'язкове, формально визначене, встановлене або санкціоноване державою і забезпечене заходами державного примусу правило поведінки, яке закріплює юридичні права і обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці [14, с. 63].

Відомо, що норми трудового права, як і всі норми інших галузей права, за структурою як обов'язкової складової мають гіпотезу, в якій вказана сукупність об'єктивних соціальних умов дії диспозиції норми в часі, просторі та за колом осіб, а також суб'єктивні фактори, певні дії суб'єктів, а також включають сюди і санкцію як відповідальність за порушення прав інших учасників суспільних відносин, що регулюються цією нормою [16, с. 13].

У числі основних ознак санкції виділяють примусовий характер, наявність несприятливих наслідків, що виникають у результаті застосування, допустимість установаження суб'єктами нормотворчості відповідного рівня [8]. Специфіка санкцій норм трудового права багато в чому визначається предметом і методом даної галузі. Особливості регульованих трудовим правом суспільних відносин, а також властиві галузі методи і прийоми правового регулювання не можуть не позначитися на своєрідності галузевих санкцій.

На думку автора, особливий інтерес представляє розподіл санкцій трудового права на міру відповідальності і міру захисту. За допомогою санкцій забезпечується виконання юридичного обов'язку, і в цьому випадку санкція є мірою відповідальності. Існування мір захисту як особового, відмінного від мір відповідальності, різновиду засобу державного примусу визнається загальною теорією права і галузевих наук. Виступаючи як міра захисту, санкція дозволяє відновити порушені права, усунути негативні наслідки їхнього порушення.

Застосування санкцій як міри захисту здебільшого засновано на здійсненні суб'єктом трудових правовідносин неправомірної дії (бездіяльності), що виражається в порушенні обов'язку, установленого трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, чи трудовим договором.

Порушення обов'язку однією стороною трудового відношення відповідно спричиняє порушення кореспондуючого права другої сторони і необхідність відновлення цього права [20].

Кодекс України про адміністративні правопорушення встановлює адміністративну відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ст. 411); порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 412); ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 413); порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості (ст. 93). У цих випадках на винних може бути накладено штраф від одного до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [19].

Кримінальна відповідальність осіб, винних у порушенні законодавства про працю і правил охорони праці, передбачена Кримінальним кодексом України [17]. Зокрема, кримінальній відповідальності підлягають особи, винні: у незаконному звільненні з роботи з особистих мотивів працівників (у тому числі неповнолітніх, вагітних жінок, матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів) (ст. 172); грубому порушенні угоди про працю шляхом зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою (ст. 173); примушування до участі в страйку або перешкоджанні участі в страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства (ст. 174); безпідставній невилплаті заробітної плати більше ніж за один місяць або внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати (ст. 175); порушенні вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці (ст. 271), правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві (ст. 272), правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах (ст. 273), правил ядерної або радіаційної безпеки (ст. 274), правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд (ст. 275), якщо ці порушення заподіяли шкоду здоров'ю потерпілого, спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки.

За вчинення цих злочинів Кримінальний кодекс України передбачає різні види покарань: штраф, позбавлення права обіймати певні посади займатися певною діяльністю, виправні роботи, арешт, обмеження волі та позбавлення волі на певний строк. Конкретний вид, розмір або строк покарання призначається судом у межах, визначених санкцією статті Кримінального кодексу України, що передбачає відповідальність за вчинений злочин, з врахуванням

ступеня тяжкості вчиненого злочину, особи винного та обставин, що пом'якшують та обтяжують покарання.

Але міри захисту можуть застосовуватися і при відсутності непра-вомірної дії, наприклад, при відстороненні від роботи в результаті виявлених відповідно до медичного висновку протипоказань для виконання працівником роботи.

Ю. Н. Полетаєв виділяє наступні основні відмітні ознаки, що відмежують міри захисту в трудовому праві від мір юридичної відповідальності:

1) основна функція мір захисту – відновлення колишнього положення суб'єкта трудових відносин, але основна функція юридичної відповідальності – покарання відшкодування збитку;

2) міри захисту спрямовані на відновлення прав сторін трудового договору, охорону їх інтересів, а міри відповідальності – насамперед проти правопорушника;

3) підставою залучення осіб до юридичної відповідальності є здійснення правопорушення, включаючи провину, протиправність, причинний зв'язок і т. ін., а в застосуванні мір захисту досить хоча б однієї з названих умов;

4) міри юридичної відповідальності крім виконання порушеного обов'язку спричиняють покладання на правопорушника додаткового обтяження. Міри захисту не передбачають ніяких додаткових обтяжень для сторін трудового договору, ніякої зміни обов'язку, що існував, ніякої відповідальності [9].

На думку автора, не з усіма приведеними розходженнями можна погодитися в повному обсязі.

Зазначені відмітні ознаки різних санкцій трудового права носять загальний характер. Не всі міри захисту і міри відповідальності однозначно "вписуються" у зазначені рамки.

Щодо першої і другої ознаки слід зазначити, що санкції як міри захисту за своїм змістом відрізняються розмаїтістю і не завжди мають відбудовну спрямованість. Більшість з них дійсно виконує функцію відновлення прав сторін трудового відношення (наприклад, поновлення на роботі незаконно звільненого працівника). Але, наприклад, така міра захисту, як усунення працівника від роботи за появу в стані алкогольного, наркотичного чи іншого токсичного сп'яніння, спрямована насамперед на попередження правопорушення. З іншого боку, більш широке тлумачення функціональної приналежності розглянутої санкції дозволяє стверджувати, що дії роботодавця спрямовані на відновлення колишнього положення, а саме на виконання роботи тверезим працівником.

У зв'язку з цим А. Г. Юр'єва пропонує міри захисту підрозділяти по функціональній спрямованості на дві групи – на міри відновлення і міри запобіжного заходу [10]. Подібної позиції дотримує й О. В. Абрамова [11].

Третя ознака, що виділена Ю. Н. Полетаєвим, також вимагає уточнення. Міри захисту застосовуються без обліку суб'єктивного фактора (тобто провини суб'єкта, що порушив свій обов'язок). Наприклад, роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи працівника, що не пройшов у встановленому порядку обов'язковий медичний огляд, незалежно від причини, що перешкождала цьому. У свою чергу міри відповідальності застосовуються при наявності всіх ознак правопорушення (протиправність, винність, причинно-наслідковий зв'язок). Тим часом трудовому праву властива і відповідальність безвинно, що скоріше є виключенням, ніж правилом.

Четверта ознака, запропонована в якості відмітного, що відмежовує міри відповідальності від мір захисту, вимагає уточнення використаного поняття "додаткове обтяження". Існує думка, що у працівників, притягнутих до дисциплінарної відповідальності, ніяких додаткових обтяжень не виникає [11]. Якщо в якості "додаткового обтяження" розглядати якийсь новий юридичний обов'язок, то вона дійсно не виникає. Але додаткове обтяження для правопорушника можна бачити в його реакції на дисциплінарне покарання, що представляє собою особистісні переживання з приводу залучення до дисциплінарної відповідальності, претерпівання відомих позбавлень, що носять особистий характер і зв'язані із престижем особи, його ім'ям і честю. Характеристика додаткового обтяження, що властиве дисциплінарній відповідальності міститься у працях С. С. Алексєєва [12].

Як відмітну ознаку можна додати і те, що міри захисту можуть бути спрямовані на захист суб'єктивних прав індивідуальних суб'єктів трудових відносин (поновлення на роботі, відсторонення від роботи), інакше кажучи санкції можуть застосовуватися лише суб'єктом, наділеним визначеними владними повноваженнями, і ніяк не можуть надходити з боку працівника.

Санкції норм трудового права, будучи мірою захисту або мірою відповідальності, мають визначену подібність. Так, і міри захисту, і міри відповідальності реалізуються усередині трудових правовідносин, оскільки зв'язані з невиконанням одним із суб'єктів своїх обов'язків і захистом прав іншого суб'єкта тих ж правовідносин. Ті й інші санкції можуть бути майнового (відшкодування збитку – міра відповідальності, оплата часу простою – міра захисту) і немайнового (догана – міра відповідальності, поновлення на роботі – міра захисту) характеру.

Санкції як міри захисту і міри відповідальності можуть застосовуватися одночасно, що дозволить забезпечити найбільшу ефективність примусових заходів. Наприклад, залучення працівника до матеріальної відповідальності передбачає обмеження розміру утримань з його заробітної плати.

Розмежування санкцій – мір захисту і санкцій – мір відповідальності має велике значення не тільки з погляду значимості для теорії трудового права, але і з позиції діяльності, де воно застосовується.

За допомогою санкцій трудового права, що є мірами захисту, реалізуються деякі суб'єктивні права учасників трудових правовідносин.

Різновидом мір захисту можна назвати самозахист трудових прав працівників. У цьому випадку закон надає можливість працівнику самостійно скористатися правом на захист, не прибігаючи до допомоги інших уповноважених на те органів (наприклад, відмовитися від виконання роботи при наявності визначених обставин). Санкція як міра захисту, наприклад, може бути застосована в порядку судового захисту, при винесенні рішення про поновлення на роботі.

Аналіз норм трудового права дозволяє виділити наступні основні санкції, що виступають як міра захисту прав працівників:

1) неможливість застосування норм локальних нормативних актів, що погіршують положення працівників у порівнянні з установленим трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами;

2) неможливість застосування локальних нормативних актів, прийнятих без дотримання встановленого Трудовим кодексом порядку обліку думки представницького органу працівників;

3) неможливість застосування умов колективних договорів, угод, трудових договорів, що обмежують права чи знижують рівень гарантій працівників у порівнянні з установленими трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права;

4) самозахист працівниками трудових прав;

5) відновлення працівника на колишній роботі у випадку визнання звільнення, перевodu на іншу роботу незаконним;

6) визнання формулювання підстави причини звільнення неправильною чи тою, що не відповідає закону;

7) стягнення на користь працівника належних йому сум;

8) обмеження утримань із заробітної плати працівника;

9) обмеження зворотного стягнення з працівника сум, виплачених йому відповідно до рішення органів, що розглядають індивідуальні трудові суперечки, а також при скасуванні рішення в порядку нагляду й ін.

Як міри захисту прав роботодавців можна назвати наступні санкції:

- 1) відсторонення від роботи;
- 2) зворотне стягнення з працівника сум, виплачених йому відповідно до рішення органів, що розглядають індивідуальні трудові суперечки, а також при скасуванні рішення в порядку нагляду;
- 3) утримання з заробітної плати працівника для погашення його заборгованості роботодавцю.

У якій би якості не виявлялися санкції норм трудового права – чи є вони мірами захисту чи мірами відповідальності – у будь-якому випадку вони являють собою невід'ємну складову частину правової норми, будучи правовим засобом впливу на суб'єктів трудового договору. Санкції норм трудового права відіграють важливу роль у механізмі правового регулювання, вони забезпечують виконання обов'язків і є гарантом захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин.

#### *Література:*

1. Лейст О. Э. Санкции в советском праве. – М. : Госюриздат, 1962.
2. Курылев СВ. Санкция как элемент правовой нормы // Сов. гос-во и право. – 1964. – № 8.
3. Базылев Б. Т. Юридическая ответственность как институт советского права // Актуальные проблемы теории социалистического государства и права. – М., 1974.
4. Абрамова О. В. Санкции в советском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1977.
5. Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Омск, 2002.
6. Теория государства и права / под ред. В. М. Карельского, В. Д. Первалова. – М. : Юрид. лит., 1997. – С. 287.
7. Мотовиловкер Е. Я. Теория регулятивного и охранительного права. – Воронеж : Изд-во Воронеж, ун-та, 1990. – С. 6-10.
8. Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Омск, 2002. С. 8.
9. Полетаев Ю. Н. Удержания из заработной платы как мера защиты имущественных прав сторон трудового договора // Кадровые решения. – 2004. – № 8.
10. Юрьева А. Г. Меры защиты в советском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1985. – С. 12.
11. Абрамова О. В. К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве // Журн. рос. права. – 2009. – № 5.
12. Алексеев С. С. Общая теория права. – М., 1981. – Т. 1. – С. 277.



13. Вишневецька С. В. Санкція норми трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. пр. – Чернівці, 1998. – Вип. 24 Правознавство. – С. 84.
14. Вишневецька С. В. Поняття норми трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. пр. – Чернівці, 2000. – Вип. 82. Правознавство. – С. 63 (60-63).
15. Общая теория права / Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Кузьмин, В. В. Лазарев и др. / под общ. Ред. А. С. Пиголкина. – М., 1996 – С. 312 (496).
16. Попов В. И. Нормативное регулирование трудовых правоотношений и применение норм трудового права : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – Екатеринбург, 2000. – С. 13.
17. Кримінальний кодекс України від 01 вересня 2001р. № 2341-Ш // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131. із змінами та доповненнями.
18. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. N 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375. із змінами та доповненнями.
19. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР – 1984. – N 51. – Ст. 1122.
20. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

УДК 349.3:369.5.001.73:364.22

*Скіпенко Р. Е., НУ «ЮАУ ім. Я. Мудрого»*

## **РОЛЬ ЗАХОДІВ ПЕНСІЙНОГО РЕФОРМУВАННЯ У РОЗВ'ЯЗАННІ ПРОБЛЕМИ БІДНОСТІ**

*У статті аналізується вплив деяких заходів пенсійного реформування на соціально-правове явище бідності громадян, аргументується доцільність запровадження механізму накопичувальної пенсійної системи як інструмента подолання бідності.*

*В статье анализируется влияние некоторых мер по пенсионному реформированию на социально-правовое явление бедности граждан, аргументируется целесообразность внедрения механизма накопительной пенсионной системы как инструмента в борьбе с бедностью.*

*In the article the influence of some pension reformulation for social-legal phenomenon of citizens is analyzed; the purposefulness in inculcation of the mechanism of accumulating pension system as the instrument in the fight with poverty is argued.*