

труда в современных условиях : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Восточноукр. нац. ун-т им. В.И. Даля / И. И. Шамшина. – Луганск, 2002. – 189 с.

4. Проект трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.

Надійшла до редакції 30.11.2011

Т.М. Лежнєва

викладач

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

СПІВВІДНОШЕННЯ САНКЦІЙ ТА ІНШИХ ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Статтю присвячено питанням системи заходів правового примусу в трудовому праві, встановленню співвідношення санкцій та інших заходів примусу, виділенню суттєвих ознак тих чи інших заходів як критеріїв їх розмежування.

***Ключові слова:** правовий примус у трудовому праві, юридична відповідальність у трудовому праві, заходи правового примусу у трудовому праві, санкції трудового права, заходи захисту, запобіжні заходи, заходи відповідальності.*

Статья посвящена вопросам системы мер правового принуждения в трудовом праве, установлению соотношения санкций и других мер принуждения, выделению существенных признаков тех или иных мер как критериев их разграничения.

***Ключевые слова:** правовое принуждение в трудовом праве, юридическая ответственность в трудовом праве, меры правового принуждения в трудовом праве, санкции трудового права, меры защиты, предупредительные меры, меры ответственности.*

The article is devoted to issues of the labor law legal coercion measures system. The article concerns ascertaining of sanctions and other measures of legal coercion correlation. Essential features of such measures are identified and used as criterions of the named legal coercion measures differentiation.

***Key words:** legal coercion in labor law, legal liability in labor law, labor law legal coercion measures, labor law sanctions, protective measures, preventive measures, measures of liability.*

Постановка проблеми. Юридичне вчення про примус та чинне законодавство дають вагомі підстави говорити про неоднорідність системи заходів примусу. Тому важливим для дослідження санкцій трудового права є з'ясування питання про їх місце в системі заходів правового примусу в трудовому праві та співвідношення і розмежування з іншими заходами примусу.

Метою цієї статті є з'ясування спільних та відмінних рис санкцій та інших заходів правового примусу у трудовому праві, їх порівняння, побудова моделі системи примусових заходів в трудовому праві.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питанням диференціації заходів правового примусу присвячено праці Т.І. Іларіонової, М.С. Карпова, Д.М. Кархальова, С.М. Кожевникова, О.Е. Лейста, П.Р. Стависького, Г.Я. Стоякіна, Л.А. Сироватської, Н.М. Хуторян, Н.П. Шайхутдінової, Я.М. Шевченко, В.І. Щербини.

Виклад основного матеріалу. Під примусом у трудовому праві розуміють формуючий вплив на правосвідомість суб'єкта за допомогою зовнішніх збудників, що виявляються у передбачуваному чи реальному обмеженні (погіршенні) соціального (правового) стану особи [20, с. 239]; заснований на нормі трудового права правовий вплив на суб'єктів трудових правовідносин, що обмежує їх правове становище шляхом позбавлення окремих прав чи покладенням на них додаткових обов'язків з метою охорони правопорядку у сфері трудових правовідносин [3, с. 237].

Диференціація заходів примусу у вітчизняній загальній теорії права розпочалася із поділу заходів примусу на заходи юридичної відповідальності та заходи захисту (С.М. Кожевников [10, с. 4-9]). Крім того, виділяють такі різновиди заходів примусу, як заходи припинення, запобіжні заходи, а також «специфічні заходи примусу (зокрема, примусові заходи виховного та медичного характеру, реквізиція майна) [5, с. 25-30].

Найбільш розробленою диференціація заходів примусу є в науці адміністративного права. У 40-х та першій половині 50-х років ХХ ст. панівною була двоскладова класифікація, коли всі заходи адміністративного примусу поділялися на адміністративні стягнення та адміністративно-запобіжні заходи. Згодом М.І. Єропкін за ознакою мети запропонував виділяти три види примусових заходів: адміністративно-запобіжні заходи, заходи адміністративного припинення і адміністративні стягнення [7, с. 60-68]. Крім того, виділяють також заходи адміністративно-процесуального забезпечення (примусу) та відновлювальні заходи.

У цивілістиці заходи примусу поділяють на дві великі групи: заходи захисту і заходи відповідальності. Такий підхід набув розвитку у радянській науці цивільного права [19, с. 55-62] та отримав продовження у пострадянський період [9].

У трудовому праві проблема неоднорідності правового примусу вперше отримала достатнє висвітлення в праці П.Р. Стависького «Проблеми матеріальної відповідальності в советском трудовом праве» [12], в якій автор підкреслює необхідність розмежування заходів захисту і заходів відповідальності та формулює ознаки такого розмежування. Такий поділ в цілому підтримує Л.А. Сироватська [15, с. 15-24], хоча і піддає в своїй роботі запропоновані П.Р. Ставиським ознаки

розмежування критичному аналізу. Ідею розмежування заходів захисту і заходів відповідальності поділяє і Н.М. Хуторян [18, с. 98].

В.І. Щербина виділяє такі заходи примусу: 1) примусові заходи, що пов'язані з юридичною відповідальністю, серед яких виокремлює заходи дисциплінарної відповідальності працівників, матеріальної відповідальності працівників та матеріальної відповідальності роботодавців; 2) примусові заходи, що не пов'язані з юридичною відповідальністю, а саме заходи захисту і запобіжні заходи [20, с. 149].

Проаналізуємо ознаки розмежування заходів відповідальності та заходів захисту, взявши спочатку за основу ознаки, наведені П.Р. Ставиським.

В якості першої відмінності наводиться таке: підставою притягнення до юридичної відповідальності є вчинення правопорушення (включаючи вину, протиправність, причинний зв'язок, а в майнових правопорушеннях – і пряму шкоду); для застосування заходів захисту наявність повного складу таких умов не є обов'язковою. Достатньо наявності трьох, двох або навіть однієї з них (шкоди) [13, с. 98]. Цю ж розмежувальну ознаку заходів захисту і заходів відповідальності наводять і інші дослідники [14, с. 94; 19, с. 59].

Л.А. Сироватська з приводу цієї ознаки висловлює певну занепокоєність: «Чи завжди можна, не упевнившись в наявності умов і, головне, вини, застосовувати захід примусу? Позитивна відповідь небезпечна...» [15, с. 16]. В. Єм справедливо зазначає, що фактор вини не завжди можна покласти в основу розмежування заходів захисту і заходів відповідальності, ілюструючи свою тезу нормами тогочасного цивільного права [6, с. 137-139]. Ознаку вини при розмежуванні заходів захисту і заходів відповідальності, вважає автор, слід сприймати як загальне правило, яке допускає винятки [6, с. 137].

Другою ознакою є функціональне навантаження заходів відповідальності і заходів захисту. П.Р. Стависький пише, що якщо основна функція юридичної відповідальності – покарання, кара або відшкодування завданої шкоди, то основна функція заходів захисту – відновлення первісного положення суб'єкта [13, с. 96]. Д.Г. Хецуріані зазначав, що цивільно-правові заходи захисту не мають на меті покарання правопорушника, вони спрямовані перш за все на припинення дій, що порушують право, на відновлення порушених суб'єктивних прав або правопорядку. А тому заходи захисту головним чином виконують відновну і припиняючу функції. При цьому головною, провідною функцією заходів захисту, на відміну від заходів відповідальності, є відновна функція [17, с. 96]. Подібним чином формулюють функціональну спрямованість заходів захисту і інші автори [8, 9, 14, 20].

З цього приводу Л.А. Сироватська зауважує: «Проте хіба відшкодування шкоди при матеріальній відповідальності не спрямоване на відновлення колишнього стану суб'єкта?» [15, с. 15].

Тут слід погодитися із Т.І. Ілларіоною, яка зазначала, що компенсаційна функція заходів не принижує їх карального значення [8, с. 358]. Дійсно, санкції матеріальної відповідальності в трудовому

праві спрямовані на відновлення первісного стану суб'єкту. Але при цьому таке відновлення відбувається за рахунок майна правопорушника, майнові права та інтереси якого уражаються цими санкціями. Цим вони і відрізняються від заходів захисту, застосування яких саме по собі не уражає майнових прав особи, до якої вони застосовуються. Крім того, слід звернути увагу на те, що обмежена матеріальна відповідальність працівника не завжди здатна відновити первісне матеріальне положення суб'єкта (роботодавця). Ця обставина надає матеріальній санкції ще більшого карального забарвлення.

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

Функціональну ознаку розмежування заходів захист і відповідальності для повного її усвідомлення слід розглядати у системному зв'язку з третьою ознакою, яку П.Р. Стависький формулює так: «Заходи відповідальності спричиняють собою покладання на правопорушника додаткових обтяжень, крім виконання порушеного обов'язку. Заходи захисту не передбачають жодних додаткових обтяжень, жодної зміни існуючого обов'язку, жодного покарання» [13, с. 98].

Схожу точку зору висловлювала Р.О. Халфіна: «Юридична відповідальність включає в себе лише такі наслідки правопорушення, які виражаються у виникненні нових обов'язків або у видозміні обов'язків... Ці видозміни, як і нові обов'язки, повинні бути пов'язані з певними негативними наслідками для правопорушника» [16, с. 320-321]. Інші заходи примусу, приймаючи точку зору С.С. Алексєєва, авторка відносить до заходів захисту.

Розглядаючи цей критерій, В. Єм зазначає, що застосування будь-якого заходу захисту тією чи іншою мірою завдає «правовий урон» правопорушнику (хоча його види і ступінь відрізняються від таких при застосуванні заходів відповідальності), уражає ті чи інші права та законні інтереси правопорушника [6, с. 13]. Справедливим це твердження є і для трудового права. Так, наприклад, примусове поновлення працівника на роботі уражає сферу оперативного-господарської автономії роботодавця; при примусовій виплаті працівникові невиплаченої заробітної плати ураження спрямовано на речові права роботодавця. Далі В. Єм формулює принципову різницю «правового урона» при застосуванні заходів захисту і заходів відповідальності: «...будь-яке обтяження майнового характеру, покладене на правопорушника в результаті вжиття заходів захисту, за обсягом є еквівалентним тим витратам чи збиткам, які він мав би при належному виконанні покладеного на нього обов'язку, або еквівалентним обсягу безпідставно придбаного чи збереженого ним майна... Заходи відпо-

відальності у всіх випадках означають для правопорушника безеквівалентне майнове обтяження. Саме тому безеквівалентність майнових збитків є тим лакмусовим папірцем, який дозволяє виокремити заходи відповідальності зі всієї сукупності громадянсько-правових примусових заходів» [6, с. 143]. На еквівалентність чи безеквівалентність обтяження як на ознаку розмежування заходів захисту і заходів відповідальності вказує і Д.М. Кархальов [9, с. 125].

Четверта ознака, запропонована П.Р. Ставиським, полягає в тому, що «заходи відповідальності спрямовані *перш за все* (курсив наш – Т.Л.) проти правопорушника, заходи ж захисту – на відновлення прав уповноваженої особи, охорону її інтересів» [13, с. 96]. Л.А. Сироватська не визнає розмежувальних здатностей цієї ознаки, аргументуючи це тим, що майнові правовідновлювальні санкції спрямовані і проти порушника, але з метою і в інтересах прав уповноваженої особи [15, с. 15]. На нашу думку, цю ознаку слід тлумачити так, що заходи відповідальності спрямовані передусім і безпосередньо на правопорушника, виконуючи каральні та превентивні функції; а заходи захисту спрямовані безпосередньо на відновлення прав уповноваженої особи, і лише внаслідок цього можуть становити об'єктивно негативні наслідки для порушника, хоча і не мають такі наслідки за свою мету.

Таким чином, всі чотири ознаки розмежування заходів захисту і заходів відповідальності, запропонованих П.Р. Ставиським, є слухними, хоча і з певними уточненнями.

Крім них, в літературі наводяться і інші критерії розмежування заходів захисту і відповідальності. Однією із таких ознак є *осуд* правопорушення та правопорушника. На публічний осуд як характерну ознаку юридичної відповідальності вказують багато авторів [2, с. 124; 18, с. 98]. Такої ж думки дотримується і Д.М. Кархальов [9, с. 129], який зазначає, що для відповідальності характерний осуд діяння особи, виховний вплив на особу правопорушника, який допустив винне діяння, і що важливим моментом при притягненні до відповідальності є те, як особа ставиться до своїх діянь, і на ці антисуспільні установки здійснюється виховний вплив. Для заходів захисту, на думку автора, вказана особливість відповідальності не є характерною, оскільки для застосування заходів захисту не має значення те, як особа ставилася до своїх діянь, оскільки обов'язок в будь-якому разі має бути виконаний і необґрунтованим є ставити можливість його виконання в залежність від суб'єктивних моментів.

Ще низку ознак, за якими розмежовуються заходи захисту і заходи відповідальності, наводить Д.М. Кархальов. Зокрема, він зазначає, що: 1) заходи захисту тісно пов'язані із порушеним правом, яке захищається конкретним заходом захисту, і не є взаємозамінними; 2) заходи захисту найчастіше реалізуються у негрошовій формі; 3) правове регулювання заходів захисту характеризується імперативним характером і абсолютною визначеністю таких заходів [9, с. 67, 127-136]. Останні три ознаки цілком справедливі і для заходів захисту

в трудовому праві.

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

Запобіжні заходи виконують роль приватної і загальної превенції, забезпечення нормального функціонування суспільних відносин на майбутнє [12, с. 107].

Ю.С. Адушкін виділяв чотири групи заходів дисциплінарного примусу: 1) заходи дисциплінарного припинення, які спрямовані на припинення протиправної поведінки; 2) відновлювальні санкції, які забезпечують охорону дисципліни шляхом усунення шкідливих наслідків порушення. До цієї групи автор відносить заходи матеріальної відповідальності; 3) заходи дисциплінарного дестимулювання, які справляють додатковий виховно-правовий вплив на порушників дисципліни (позбавлення премій, пільгових путівок тощо); 4) дисциплінарні стягнення – каральні за своєю суттю заходи, які створюють для порушника ситуацію певних правових втрат, покладаючи на нього новий юридичний обов'язок: зазнати певних позбавлень, з метою покарання за дисциплінарне правопорушення та виховання [1, с. 24-26]. Не погоджуючись із віднесенням санкцій матеріальної відповідальності до дисциплінарного примусу, зазначимо, що запропонована класифікація досить повно відображає систему дисциплінарного примусу в трудовому праві.

В.М. Лебедев вказував, що запобіжні заходи у трудовому праві спрямовані на запобігання порушенням внутрішнього трудового розпорядку, є первинною реакцією роботодавця на факти недотримання або неналежного виконання працівниками своїх обов'язків у процесі виробництва, застосовуються з метою припинення поведінки працівників, яка відрізняється від належного виконання трудової функції у виробничому колективі, а в ряді випадків – для примушення працівників до належного виконання покладених на них обов'язків. При цьому роботодавець не повинен встановлювати в діях працівника складу правопорушення [11, с. 110].

В.І. Щербина визначає запобіжні заходи у трудовому праві як передбачені законом примусові заходи, що застосовуються до працівників чи роботодавця з метою припинення поведінки, яка не відповідає вимогам законодавства про працю, колективному чи трудовому договору, забезпечення безпеки виробництва, роботодавця і працівників [20, с. 231].

І.М. Ваганова до найбільш важливих ознак, які характеризують запобіжні заходи у сфері трудових правовідносин, відносить такі: 1) закріплюються в диспозиції норми права, а не в санкції; 2) мають примусовий характер; 3) можуть застосуватися до встановлення вини й повного складу правопорушення; 4) забезпечують припинення правопорушення, що готується чи вчинюється; 5) їх застосування не тяг-

не для суб'єктів правопорушення стану покараності; б) мінімізують або запобігають настанню шкідливих наслідків (матеріального чи морального характеру); 7) забезпечують належне здійснення процесуальних дій з установаження істини у справі [4, с. 118-119].

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

В цілому ж розмежувальні ознаки запобіжних заходів та заходів відповідальності практично співпадають.

Висновки. Система примусу у трудовому праві включає такі заходи: 1) заходи юридичної відповідальності, які охоплюють: а) заходи дисциплінарної відповідальності; б) заходи матеріальної відповідальності; 2) заходи захисту; 3) запобіжні заходи. Згадані різновиди примусу в трудовому праві розмежовуються передусім за ознакою мети, функціонального навантаження, а так само за низкою інших ознак, серед яких головною є підстава застосування. Вважаємо за доцільне надати ці критерії розмежування у вигляді таблиці.

	Заходи юридичної відповідальності	Заходи захисту	Запобіжні заходи
<i>Мета</i>	Покарання правопорушника, виховання його; загальна і приватна превенція. Крім того, через каральний вплив заходів матеріальної відповідальності на порушника реалізується і відновлювальний ефект щодо потерпілої сторони.	Відновлення порушених прав, становища, що існувало до порушення.	Припинення чи попередження правопорушення (або об'єктивно протиправної поведінки) та забезпечення провадження з притягнення до юридичної відповідальності.
<i>Підстава застосування</i>	Правопорушення.	Як правопорушення, так і об'єктивно протиправна поведінка.	Як правопорушення, так і об'єктивно протиправна поведінка. В окремих випадках – поведінка або обставини, що дають підстави вважати

			про загрозу вчинення правопорушення, настання несприятливих наслідків.
<i>Характер обтяження</i>	Виявляється в покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, іншому ураженні правового положення.	Обтяження практично відсутнє; правове положення особи, до якої застосовується цей захід, відрізняється від такого при нормальному розвитку трудових відносин лише примусовістю виконання обов'язків і певними обтяженнями, які з цього виникають.	Обтяження виявляється у тимчасовій чи постійній зміні трудового правового статусу, міра якої відповідає меті запобіжного заходу.
<i>Наявність осуду</i>	Присутній.	Відсутній.	Відсутній.
<i>Наявність стану покараності</i>	Присутній.	Відсутній.	Відсутній.
<i>Основний об'єкт правового впливу</i>	Правопорушник.	Особа, права якої порушено.	Правопорядок.
<i>Співвідношення заходів із підставою застосування</i>	Заходи відповідальності в трудовому праві мають в цілому універсальний характер.	Застосування того чи іншого заходу захисту тісно пов'язане із характером порушення прав, у зв'язку з яким застосовується захід захисту.	Застосування того чи іншого запобіжного заходу тісно пов'язане із характером підстави його застосування.

Бібліографічні посилання

1. Адушкин Ю.С. Дисциплінарне виробництво в СРСР / Под ред. засл. діяча науки РСФСР, докт. юрид. наук, проф. В.М. Манохіна. – Саратов, 1986.
2. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. – М., 1976.
3. Ваганова І.М. Поняття примусу у трудовому праві України // Вісник ХНУВС. – 2009. – № 3 (46). – С. 232-238.
4. Ваганова І.М. Класифікація запобіжних заходів у трудовому праві України // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 2. – С. 118-122.
5. Вершинина С.И. О теории принуждения в правовой науке // Вектор науки ТГУ.

– 2009. – № 2 (5). – С. 25-30.

6. *Ем В.* Категория обязанности в советском гражданском праве (вопросы теории): Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1981.

7. *Ерошкин М.И.* О классификации мер административного принуждения // Вопросы административного права на современном этапе. – М., 1963. – С. 60-68.

8. *Илларионова Т.И.* Система гражданско-правовых охранительных мер. – Томск, 1982.

9. *Кархалев Д.Н.* Гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности: Учебное пособие. – Уфа, 2004.

10. *Кожевников С.Н.* Меры защиты в советском праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Свердловск, 1968.

11. *Лебедев В.М.* Воспитательная функция советского трудового права. – М., 1981.

12. *Нормы советского права. Проблемы теории / М.И. Байтин, В.К. Бабаев, В.М. Баранов и др. / Под ред. М.И. Байтина и В.К. Бабаева. – Саратов, 1987.*

13. *Ставиский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев–Одесса, 1982.

14. *Стоякин Г.Я.* Меры защиты в советском гражданском праве: Дис. ... канд. юрид. наук. – Свердловск, 1973.

15. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990.

16. *Халфина Р.О.* Общее учение о правоотношении. – М., 1974.

17. *Хецуриани Д.Г.* Функции советского гражданского права (Теоретические проблемы, понятия и системы). – Тбилиси, 1990.

18. *Хуторян Н.М.* Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія – К., 2002

19. *Шевченко Я.Н.* Средства защиты в гражданском праве // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – с. 55-62.

20. *Щербина В.І.* Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. – Дніпропетровськ, 2005.

Надійшла до редакції 15.09.2011

Н.М. Степакова

викладач

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.2

НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ОСНОВА МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА

Стаття присвячена дослідженню сутності норм трудового права та встановленню їх значення для механізму реалізації права, обґрунтуванню поняття механізму реалізації права, поняття норми трудового права та всебічному аналізу її ознак та структури, встановленню зв'язка норм трудового права та механізму реалізації права.

Ключові слова: *норми трудового права, механізм реалізації права, правореалізація.*

Статья посвящена исследованию сущности норм трудового права и установлению их значения для механизма реализации права, обоснованию понятия механизма реализации права, понятия но-