

На наш погляд, у вирішенні цих дискусійних питань необхідно керуватись Рішенням Конституційного Суду України від 01.04.2010 р. № 10-рп/2010 і віднести вирішення даної категорії земельних спорів до предмету юрисдикції адміністративних судів.

Бібліографічні посилання

1. Пасенюк О. Розмежування видів судової юрисдикції // Юридичний вісник України. – 2009. – № 21 (725).
2. Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технология разрешения. – Вып. 1. – М., 1991.
3. Юридическая конфликтология / Под ред. В.Н. Кудрявцева. – М., 1995.
4. Хаманева Н.Ю. Административно-правовые споры : проблемы и способы их разрешения // Государство и право. – 2006. – № 11. – С. 5-11.
5. Радченко В.И. Административные суды призваны защитить права человека от произвола // Российская юстиция. – 2004. – № 3. – С. 3.
6. Земельний кодекс України: Кодекс України від 25 жовтня 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>.
7. Про деякі питання практики розгляду справ у спорах, що виникають із земельних відносин: Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 17.05.2011 р. № 6 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
8. Рішення Конституційного Суду України від 01.04.2010 р. 10-рп/2010 у справі за конституційним поданням Вищого адміністративного суду України щодо офіційного тлумачення положень частини першої статті 143 Конституції України, пунктів «а», «б», «в», «г» статті 12 Земельного кодексу України, пункту 1 частини першої статті 17 Кодексу адміністративного судочинства України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16.10.1996 р. // ВВР. – 1996. – № 49. – Ст. 272.

Надійшла до редакції 15.02.2012

Т.М. Лежнєва

викладач

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ САНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Надано визначення ефективності санкцій трудового права, визначено причини, які негативно впливають на ефективність санкцій трудового права, обґрунтовано низку пропозицій щодо усунення цих причин.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, санкція трудового права, ефективність санкцій трудового права.

Приводится определение эффективности санкций трудового права, определяются причины, негативно влияющие на эффективность санкций трудового права, обосновывается ряд предложе-

ний по усуненню таких причин.

Ключевые слова: *дисциплінарная ответственность, материальная ответственность, санкция трудового права, эффективность санкций трудового права.*

The article is devoted to the labor law sanctions efficiency issues. A definition of concept “efficiency of labor law sanctions” is given. The reasons, which reduce this efficiency, are detected. Some suggestions, aimed at elimination of those reasons, are substantiated.

Keywords: *disciplinary responsibility, material responsibility, labor law sanctions, efficiency of labor law sanctions.*

Постановка проблеми. Питання ефективності заходів примусу є одним із найважливіших науково-практичних питань теорії правового примусу. Дослідження ефективності санкцій трудового права є необхідним для виявлення наявних недоліків системи санкцій трудового права та для наукового обґрунтування пропозиції щодо удосконалення цієї системи.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв’язання жданої проблеми. Питаннями ефективності правового регулювання, в тому числі й ефективності юридичної відповідальності та її заходів, в різні часи займалися такі вчені: С.С. Алексєєв, П.А. Варул, Н.Д. Гетьманцева, М.П. Лебедев, В.К. Мамутов, В.И. Нікитинський, Т.І. Пашук, О.Є. Полухіна, І.С. Самощенко, Ф.Н. Фаткуллін, В.І. Щербина та ін.

Метою цієї статті є визначення основних причин недостатньої ефективності санкцій трудового права та формулювання конкретних пропозицій щодо їх усунення.

Виклад основного матеріалу. Ефективність санкцій трудового права слід розглядати у зв’язку із категоріями «ефективність правового регулювання», «ефективність норм права», «ефективність юридичної відповідальності». При цьому слід мати на увазі, що предмет дослідження звужується. В.І. Нікитинський зазначав, що ефективність правових норм встановлюється шляхом зіставлення результатів їх дії з поставленою соціальною метою [8, с. 32]. Багато інших авторів поділяють цю позицію [7, с. 7-8; 13, с. 36-39; 14, с. 8-19; 19, с. 22]. Згідно з іншими поглядами, ефективність норми права визначається як результативність її дії, як досягнення бажаного результату [1, с. 198-199; 6, с. 23; 17, с. 8-9]; як здатність норм права справляти бажаний законодавцем вплив на суспільні відносини для отримання певного ефекту [15, с. 26]; як ступінь засвоєння адресатами відповідних правил поведінки, перетворення правового припису на власну установку особистості [18, с. 36-39]. О.Є. Полухіна так визначає ефективність правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов’язаних з ними відносин: це наукова категорія, яка відображає якісний стан процесу правового регулювання трудових відносин у його цілісності з

урахуванням економічних, політичних, соціальних, юридичних, моральних та інших цілей. Під умовами ефективності правової норми авторка розуміє ті обставини (фактори), від яких залежить реалізація її (норми) здатності справляти сприятливий вплив на суспільні відносини в заданому напрямку. Ці умови поділяються на: умови, що стосуються процесу правотворчості, особливостей правосвідомості і поведінки громадян, дії, реалізації правових норм. Основними шляхами підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин О.Є. Полухіна вважає: забезпечення розвитку трудового законодавства відповідно до науково обгрунтованої концепції; забезпечення системності трудового законодавства, впорядкування внутрішніх правових зв'язків у ньому; підвищення якості законодавства; удосконалення механізму реалізації закону; запровадження системи контролю стану ефективності законодавства; удосконалення системи санкцій і заходів відповідальності в сфері правового регулювання трудових відносин [11, с. 8-9].

Існує і чимало інших тлумачень ефективності правових норм, правового регулювання, які, однак, різняться передусім щодо співвідношення категорій «ефективність», «цінність», «економічність» тощо. Проте кожен із підходів до цієї проблеми оперує такими основними категоріями як ідеальна мета, цілі та реальний результат тощо. Так, зокрема, на цих категоріях будується і визначення ефективності юридичної відповідальності. П.А. Варул наводить таке визначення ефективності цивільно-правової відповідальності: результативність впливу її заходів у бажаному законодавцем напрямку. При цьому він зауважує, що ефективність цивільно-правової відповідальності – це передусім ефективність її виховно-карального впливу [2, с. 99-100].

Таким чином, ефективність відповідальності визначається насамперед ефективністю, дієвістю заходів відповідальності, тобто санкцій.

Ефективність санкцій перебуває у логічному причинно-наслідковому зв'язку з ефективністю відповідальності та ефективністю правового регулювання в цілому. З цього приводу Н.Д. Гетьманцева зазначає, що гарантією успішного досягнення мети є її забезпеченість необхідним юридичним інструментарієм. Саме юридичні засоби здійснюють найбільший вплив на майбутній результат, тому головним напрямком підвищення ефективності права є удосконалення його інструментальної бази. Саме засоби виступають ланкою, яка поєднує суб'єкта мети й об'єкта його діяльності, спрямованої на досягнення визначеного результату. Без засобів мета нереальна, нездійснена, як і за відсутності мети існуючі засоби не призводять до будь-якого результату. Більше того, за наявності як мети, так і засобів необхідна ще діяльність, яка за допомогою засобів перетворює мету в результат [3, с. 56].

При дослідженні ефективності санкцій слід враховувати їх сутнісну відмінність від вже названих категорій «норма права», «правове регулювання», «юридична відповідальність». Санкція є конкретним юридичним засобом, заходом юридичної відповідальності, який передбачається нормами права. Ефективність правових засобів – це така властивість права, яка полягає у теоретичній спроможності та реальній здатності забезпечити досягнення такого результату, що відповідатиме соціальній меті, заради якої цей засіб було створено [9, с. 194; 10, с. 12].

Оскільки санкції є діючими елементами, видом і мірою юридичної відповідальності, саме вони й спрямовані на досягнення її мети. Основна мета юридичної відповідальності – загальна і спеціальна превенція, охорона правопорядку і відновлення його у разі порушення [5, с. 11-15]. Мета юридичної відповідальності, як і санкцій, конкретизується у функціях. Тому ефективність санкцій трудового права може бути визначена через їх функції. Повнота виконання санкціями своїх функцій і визначатиме їх ефективність. Санкції є заходами примусу, а їх застосування неминуче призводить до негативних наслідків, тому для того, щоб повніше визначити ефективність санкцій, необхідно не лише встановити, чи достатньою мірою вони виконують свої функції, але й пересвідчитися, чи не виконують вони зайвих функцій, чи не є фактичний негативний вплив санкції більшим, ніж того вимагають переслідвані цілі юридичної відповідальності, відображені у санкціях.

Санкції трудового права складають певну систему, елементи якої перебувають у зв'язках різного виду. Загалом систему санкцій трудового права складають санкції дисциплінарної відповідальності та санкції матеріальної відповідальності. Санкції дисциплінарної відповідальності, у свою чергу, поділяються на санкції загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності. У межах кожної із цих груп можна виділити три групи санкцій: моральні, майново-організаційні, звільнення. Так само ознаками системності володіють і санкції матеріальної відповідальності. Отже, можна вести мову як про ефективність окремої санкції трудового права, так і про ефективність їх системи чи окремих її складових (підсистем).

Реалізація окремих функцій санкцій трудового права відбувається не тільки в ході їх безпосереднього застосування, а й поза межами їх застосування. Негативний вплив санкції можна розділити на разовий, який здійснюється безпосередньо в момент застосування санкції, та триваючий, який виявляється у стані покараності. Тому можна говорити і про відповідну диференціацію ефективності санкцій.

У цілому ефективність санкцій трудового права можна визначити як відповідність функціонального навантаження санкцій, їх системи та підсистем цілям трудового права як такого, його соціальній спрямованості, цілям юридичної відповідальності в трудовому праві, зда-

тність санкцій, їх системи та підсистем реально виконувати покладені на них функції та відсутність у їх змісті непередбачуваних негативних наслідків.

Причини, які негативно впливають на ефективність санкцій трудового права, полягають у такому.

1. Вади системи санкцій трудового права. Система санкцій загальної дисциплінарної відповідальності (в тому вигляді, в якому вона нині існує в Україні) дуже спрощена. Шукати у ній системних неузгодженостей годі. А ось «інструментальна бідність» цієї системи є очевидною. Дисциплінарні стягнення є «арсеналом» заходів, які можуть застосовуватися роботодавцем до працівника з метою охорони правопорядку в сфері трудових відносин (внутрішнього трудового розпорядку), виховання працівників, їх покарання, запобігання новим дисциплінарним проступкам. У процесі реформування трудового законодавства під приводом вилучення санкцій, які «не відповідають» Конституції України, всі заходи дисциплінарної відповідальності було зведено до догани і звільнення. При цьому не було запропоновано ані таких, які б відповідали б конституційним засадам, а ні інших заходів дисциплінарного впливу, які могли б їх замінити.

Звільнення є крайнім заходом дисциплінарної відповідальності, застосовується роботодавцем не тільки з метою покарання чи виховання порушника, а й з метою позбутися працівника, який допускає дисциплінарні порушення, перервати трудові правовідносини, унеможливити подальші правопорушення працівника. За цільовою спрямованістю звільнення тяжіє до запобіжних заходів. Звичайно, на інших членів трудового колективу звільнення працівника справляє і виховний, і превентивний вплив. Проте якщо роботодавець зацікавлений у тому, щоб дисциплінарна відповідальність справила виховний вплив на працівника, трудові відносини з яким роботодавець не бажає розривати, у його розпорядженні залишається лише один вид стягнення – догана. Цього явно недостатньо для ефективної дисциплінарної практики і виховної роботи.

Необхідною умовою ефективності санкцій є наявність диференційованої системи дисциплінарних стягнень різної тяжкості, не пов'язаних із звільненням. Наявність і послідовне застосування роботодавцем таких санкцій дозволить здійснювати ефективний виховний вплив на працівників, не вдаючись до звільнення. Розширена система стягнень більш адекватно відобразить співвідношення проступку і покарання, сприятиме індивідуалізації останнього, а також реалізації важливих принципів юридичної відповідальності, таких як справедливість і співрозмірність.

Система санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності, у свою чергу, характеризується значною кількістю елементів. У ній

присутні окремі неузгодженості, які негативно впливають на ефективність цих санкцій. Серед основних проблем необхідно виокремити такі: а) наявність не виправданого структурування системи санкцій, що має місце в інституті дисциплінарної відповідальності державних службовців. Йдеться про проблему співвідношення дисциплінарних стягнень та «заходів дисциплінарного впливу»; б) лише умовна, абстрактна, диференціація санкцій через те, що не завжди зміст кожної конкретної санкції достатньо чітко визначено законодавчо.

Система санкцій матеріальної відповідальності повинна передусім відображати співвідношення інтересів роботодавця і працівника, забезпечуючи останньому загалом більш сприятливі умови. Суттєвим недоліком системи санкцій матеріальної відповідальності, на нашу думку, є те, що законодавством не передбачено відповідальності, а отже і санкції матеріальної відповідальності роботодавця за генеральний делікт. У той же час така відповідальність передбачена для працівника. Іншими словами, працівник відповідає за будь-яке завдання шкоди роботодавцеві, крім випадків, передбачених законом та в межах закону. Для роботодавця встановлено матеріальну відповідальність лише за окремі, визначені законом порушення. І лише санкція у виді відшкодування моральної шкоди має більш-менш загальний, генеральний характер.

2. Вади змісту санкцій мають найбільш суттєве значення для їх ефективності. Це стосується санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності. Безумовно, позитивним є те, що система санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності передбачають доволі значну кількість санкцій. Проте їх зміст визначений недостатньо, а щодо окремих санкцій із певністю можна сказати, що відрізняються вони лише за формальною суворістю. Можна стверджувати, що одна санкція формально суворіша за іншу, кожна наступна санкція наближає працівника до звільнення, однак чим відрізняються санкції змістовно визначити проблематично. Так, це стосується різних видів морально-правових санкцій: усного зауваження, зауваження, догани, суворої догани, попередження про неповну службову (посадову) відповідність. Зміст цих санкцій законодавство не визначає. Вірніше, визначає, однак недостатньо. Усі ці санкції містять у собі «базовий» ефект, зміст догани, формально відрізняються за суворістю, однак конкретних змістовних відмінностей у них немає.

Цю проблему слід також мати на увазі при спробах збагатити, розширити перелік санкцій загальної дисциплінарної відповідальності. Що ж стосується санкцій матеріальної відповідальності, то недоліками їх змісту є: 1) наявність необґрунтованих штрафних елементів у санкціях матеріальної відповідальності працівника; 2) недостатнє функціональне навантаження санкцій матеріальної відповідальності ро-

ботодавця.

Таким чином, визначившись із основними факторами, що негативно впливають на ефективність санкцій трудового права, ми маємо змогу перейти до розгляду питання про усунення цих факторів, про відповідне удосконалення системи санкцій трудового права.

Проблему обмеженості системи санкцій загальної дисциплінарної відповідальності, на нашу думку, слід вирішувати шляхом запровадження нових санкцій дисциплінарної відповідальності.

Розширити систему дисциплінарних стягнень можна, по-перше, за рахунок її доповнення декількома санкціями морально-правового характеру (наприклад, «зауваження – догана – сувора догана»). Для диференціації тяжкості дисциплінарних стягнень можливо передбачити різну тривалість стану покараності. Наприклад, зауваження – 3 місяці, догана – 6 місяців, сувора догана – 12 місяців. Крім того, найсуворіші санкції морально-правового характеру можна посилити додатковими негативними наслідками, які застосовуватимуться на розсуд роботодавця. Такими, зокрема, можуть стати: скасування неповного робочого часу, встановленого угодою сторін; скасування скороченого робочого часу, встановленого за рахунок роботодавця.

В.І. Щербина висловлює думку про можливість закріплення в якості санкції загальної дисциплінарної відповідальності такого стягнення, як «попередження про неповну професійну відповідність» [16, с. 47-49]. З огляду на додатковий моральний та інформаційний вплив такої санкції така пропозиція є доволі слушною.

Серед організаційно-майнових заходів можливо, зокрема, доповнити систему дисциплінарних стягнень переведенням на нижчеоплачувану посаду (роботу). Таке стягнення було присутнє у КЗпП республік Союзу РСР. Його вилучення було обґрунтоване насамперед тим, що така санкція порушує конституційний принцип свободи праці.

З іншого боку, слід визнати, що вплив цієї санкції може бути достатньо ефективним щодо реалізації її каральної та запобіжної функцій. Щоб усунути суперечність цього стягнення з принципом свободи праці можна повернути це стягнення до трудового законодавства на таких умовах: 1) переведення може бути застосоване за дисциплінарні проступки, за які може бути застосоване звільнення; 2) переведення застосовується як альтернатива звільненню, але за згодою самого працівника.

В.І. Щербина слушно пропонує включити до переліку дисциплінарних стягнень дискваліфікацію працівника, тобто зниження кваліфікації на один розряд за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції або призвели до виробничих аварій, катастроф та нещасних випадків з людьми [16, с. 48-49]. Названий захід нині містить ч. 5 ст. 96 КЗпП

України, проте не включений до системи дисциплінарних стягнень, хоча за своєю правовою природою є стягненням. Аналогічні заходи у сфері спеціальної дисциплінарної відповідальності (пониження в спеціальному званні або класному чині на один ступінь) включені до системи дисциплінарних стягнень. Залишення дискваліфікації за межами системи дисциплінарних стягнень порушує принцип «одне стягнення за один проступок», позбавляє працівника гарантій, пов'язаних із порядком притягнення до дисциплінарної відповідальності.

З урахуванням вищевикладеного пропонуємо ст. 147 КЗпП України викласти у такій редакції:

«Стаття 147. Дисциплінарні стягнення

За вчинення дисциплінарного проступку до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) сувора догана;
- 4) зниження кваліфікації на один розряд;
- 5) попередження про неповну професійну відповідність;
- 6) переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців;
- 7) звільнення.

Законами України можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Зниження кваліфікації на один розряд застосовується лише за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, або за грубе порушення вимог нормативних актів про охорону праці. Поновлення розряду провадиться в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Попередження про неповну професійну відповідність застосовується лише у разі, якщо причиною дисциплінарного проступку або умовою, яка сприяла його вчиненню, є суттєві недоліки у професійних якостях працівника, інших його якостях, що мають суттєве значення для професійної придатності.

Попередження про неповну професійну відповідність може бути підставою для направлення працівника на позачергову атестацію.

При накладенні дисциплінарного стягнення у вигляді попередження про неповну професійну відповідність роботодавець може визначити для працівника конкретні заходи щодо усунення недоліків професійної невідповідності останнього. Невиконання цих заходів може бути підставою для звільнення у зв'язку із невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваний роботі в наслідок недостатньої кваліфікації (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

Переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців може бути застосоване за дисциплінарні проступки, за які може бути застосоване звільнення з ініціативи роботодавця і тільки зі згоди працівника.

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

Статтю 151 КЗпП України пропонуємо викласти у такій редакції:

«Стаття 151. Строк дії дисциплінарного стягнення

Строком дії дисциплінарного стягнення вважається строк, протягом якого працівник вважається таким, що має дисциплінарне стягнення.

Строк дії дисциплінарного стягнення складає один рік, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.

Строк дії зауваження складає три місяці, догани – шість місяців.

Якщо протягом строку дії дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення строку його дії.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються».

Що стосується санкцій матеріальної відповідальності, то тут, на нашу думку, можливі такі удосконалення.

1. Слід відмовитися від необґрунтованого надання заходам матеріальної відповідальності працівників відверто штрафного характеру, як це має місце у Законі України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» [4].

2. Слід запровадити матеріальну відповідальність роботодавця за генеральний делікт, а отже і закріпити генеральну санкцію матеріальної відповідальності. Для цього необхідно доповнити законодавство нормою такого змісту: «Роботодавець несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання роботодавцем законодавства про працю, порушення трудових прав працівника, якщо інше не передбачено законом».

3. Слід встановити відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати у вигляді виплати невиплаченої заробітної з урахуванням індексу інфляції та трьох відсотків річних за весь час прострочення. Таку ж саму модель відповідальності, на нашу думку, слід встановити і за порушення роботодавцем зобов'язань щодо інших виплат працівникові (гарантійних, компенсаційних).

Крім того, необхідно запровадити додаткові штрафні санкції, що застосовуватимуться у вигляді прогресивного штрафу на користь працівника. Розмір такого штрафу має визначатися виходячи з тривалості прострочення (наприклад, за прострочення до 1 місяця – 1-кратний розмір середнього заробітку, до 4 місяців – 2-кратний, до 6 місяців – 4-кратний і так далі). Водночас органу, який розглядає трудовий спір, необхідно надати певний простір для розсуду, надавши право зменшувати розмір такого штрафу, виходячи із матеріального становища роботодавця, причин та умов затримки виплати заробітної плати, або підвищувати його розмір, виходячи із матеріального становища працівника, негативних наслідків, спричинених працівникові затримкою виплати заробітної плати, причин такої затримки.

Таку удосконалену модель відповідальності слід поширити й на випадки необґрунтованої відмови від прийняття на роботу (ч. 1 ст. 22 КЗпП України). На цьому наголошує Пленум Верховного Суду України в абз. 3 п. 5 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» [12], в якому зазначається: «якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться стосовно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові». Вважаємо, що такий важливий висновок за аналогією має отримати законодавче закріплення у трудовому законодавстві.

При цьому має сенс уповноважити орган, який розглядає трудовий спір, застосовувати до розміру прогресивного штрафу певний коефіцієнт (подвійний, потрійний тощо) у випадку, коли мало місце будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ч. 2 ст. 22 КЗпП України).

4. Слід також передбачити штрафні санкції на користь працівника за звільнення без законної підстави або переведення на нижчеоплачувану роботу, неправильне формулювання причин звільнення, яке перешкоджало працевлаштуванню працівника, затримку видачі трудової книжки, затримку виконання рішення про поновлення на роботі працівника, при чому у випадку дискримінаційного характеру таких дій (ч. 2 ст. 22 КЗпП України) застосовувати підвищувальний коефіцієнт при визначенні розмірів таких санкцій.

Слід звернути увагу й на особливості відносин відповідальності за звільнення без законної підстави. Звільнення без законної підстави часто є актом свідомого ворожого ставлення до працівника з боку ро-

ботодавця, який, у свою чергу, негативно сприймає спроби працівника поновити справедливість. Очевидно, що після поновлення працівника на роботі відносини сторін трудового договору набувають найвищого рівня напруження, що почасти закінчується звільненням працівника за власним бажанням. Враховуючи це, необхідно надати працівникові право у разі звільнення його без законної підстави вимагати надання органом, який розглядає трудовий спір, юридичної оцінки дій роботодавця із покладенням на нього матеріальної відповідальності у вигляді виплати працівникові середнього заробітку за період з моменту звільнення до моменту винесення рішення органом, який розглядає трудовий спір, але без поновлення працівника на роботі, із виплатою вихідної допомоги відповідно ст. 44 та ч. 3 ст. 38 КЗпП України. У цьому випадку рішенням органу, який розглядає трудовий спір, формулювання підстави звільнення змінюється на «звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України».

Крім того, якщо відмова працівника від такого заходу захисту, як поновлення на роботі, викликана об'єктивними побоюваннями працівника зазнати від роботодавця повторних порушень, прямих або непрямих обмежень трудових прав працівника, слід визнати за ним право на щомісячну компенсацію роботодавцем різниці між середнім заробітком працівника та розміром допомоги по безробіттю протягом усього строку, коли працівник матиме право на отримання такої допомоги. Для того щоб визнати такі побоювання реальними, достатньо буде встановлення факту умисного незаконного звільнення.

5. Необхідно передбачити відповідальність роботодавця за неправомірне застосування дисциплінарних санкцій. Особливо це стосується дисциплінарних стягнень, що зачіпають майнові та пов'язані з ними інтереси працівника. На нашу думку, слід передбачити альтернативні санкції, які застосовуватимуться за вибором працівника – відновлювальну і каральну. Принципова їх різниця полягає в тому, що розмір відновлювальної санкції безпосередньо залежатиме від розміру завданої неправомірно накладеним стягненням шкоди, обов'язок доказування якої покладатиметься на працівника; а розмір каральних встановлюватиметься в розмірі певної частини середньомісячного заробітку за час дії неправомірно накладеного стягнення і залежатиме від тяжкості останнього. Для застосування каральної санкції достатнім буде доведення самого факту неправомірного накладення дисциплінарного стягнення.

6. У світлі ідеї генерального делікту та генеральної санкції в матеріальній відповідальності роботодавця слід також вирішити питання матеріальної відповідальності роботодавця за інші випадки порушення прав та законних інтересів працівника, а особливо – за умисні порушення. Так, наприклад, відповідно до статей 38, 39 КЗпП України

встановлюється спрощений порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника у випадках, якщо «власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору». Йдеться про так звані вимушені звільнення. При такому розірванні трудового договору працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку. Це є вагомою «відплатою» роботодавця за допущені порушення. Однак, на нашу думку, для випадків, коли звільнення працівника було зумовлено його об'єктивним побоюванням зазнати подальших порушень його прав у разі залишення на роботі (про це можуть свідчити, зокрема, умисний характер порушень або їх систематичний характер), слід встановити додаткові заходи матеріальної відповідальності роботодавця у вигляді щомісячної компенсації роботодавцем різниці між середнім заробітком працівника та розміром допомоги по безробіттю протягом усього строку, коли працівник матиме право на отримання такої допомоги.

Висновки. Отже, власне, такими нам видаються найбільш важливі напрямки та способи удосконалення, підвищення ефективності санкцій трудового права. Запропоновані нами рекомендації, як можна помітити, мають як системний, так і окремий, приватний характер щодо тих чи інших санкцій. На нашу думку, вони можуть бути взяті до уваги при подальшому реформуванні законодавчого регулювання трудових відносин.

Бібліографічні посилання

1. *Алексеев С.С.* Общая теория права: Курс в 2-х томах. – Т. 1. – М., 1981.
2. *Варул П.А.* Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности. – Таллин, 1986.
3. *Гетьманцева Н.Д.* Мета і засіб – правовий інструментарій ефективності трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2009. – Вип. 518. – С. 55-58.
4. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // ВВР. – 1995. – № 22. – Ст. 173.
5. *Иоффе О.С.* Ответственность по советскому гражданскому праву. – Л., 1955.
6. *Лебедев М.П.* Об эффективности воздействия социалистического права на общественные отношения // Советское государство и право. – 1963. – № 1. – С. 22-31.
7. *Мамутов В.К.* Исследование эффективности экономических санкций // Советское государство и право. – 1975. – № 10. – С. 7-15.
8. *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. – М., 1971.
9. *Паишук Т.* Ефективність юридичних засобів захисту прав людини: загальнотеоретичні проблеми дослідження // Вісник Академії правових наук України. – 2006. – № 1. – С. 191-201.
10. *Паишук Т.І.* Право людини на ефективний державний захист її прав та свобод: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Львів, 2006.
11. *Полухина Е.Е.* Эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и судебная практика: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2008.

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

13. Самощенко И.С., Никитинский В.И. Некоторые вопросы методологии изучения эффективности правовых норм // Проблемы социологии права. – Вильнюс, 1970. – Вып. 1. – С. 35-43.

14. Самощенко И.С., Никитинский В.И. О понятии эффективности правовых норм // Ученые записки ВНИИСЗ. – М., 1969. – Вып. 18. – С. 3-19.

15. Фаткуллин Ф.Н., Чулюкин Л.Д. Социальная ценность и эффективность правовой нормы. – Казань, 1977.

16. Щербина В.І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 45-49.

17. Эффективность гражданского законодательства. Актуальные вопросы / Под ред. Грибанова В.П. – М., 1984.

18. Эффективность действия правовых норм / Редкол.: Пашков А.С. (Отв. ред.), Фомин Э.А., Явич Л.С. – Л., 1977.

19. Эффективность правовых норм / Кудрявцев В.Н., Никитинский В.И., Самощенко И.С., Глазырин В.В. – М., 1980.

Надійшла до редакції 30.05.2012

М.О. Прилуцька

начальник управління державної виконавчої служби
(Головне управління юстиції у Луганській області)

УДК 349.2

ПОНЯТТЯ «ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ» КРИЗЬ ПРИЗМУ ІСТОРИКО-ПРАВОВОГО АСПЕКТУ

Проаналізовано процес розвитку правового статусу державного службовця, висвітлено правове регулювання професійної діяльності державних службовців.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, держава, спеціальний статус.

Анализируется процесс правового статуса государственного чиновника, освещается правовое регулирование профессиональной деятельности государственных чиновников.

Ключевые слова: государственная служба, государственный чиновник, государство, специальный статус.

The process of development of the legal status of public officials was analyzed, the legal regulation of professional activities of public officials was explained.

Keywords: public service, public official, a state, special status.

Постановка проблеми. Сучасне правове регулювання професійної діяльності державних службовців ґрунтується на тих самих принципах, що і два сторіччя тому. По суті, українське законодавство застосувало ще дореволюційний досвід, який був використаний