

КУМУЛЯТИВНІ САНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Тетяна Лежнева,

викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

У статті аналізується явище кумуляції санкцій трудового права, виокремлюються та характеризуються її різновиди. Розглянуто функціонування кумулятивних санкцій за чинним трудовим законодавством України, подано пропозиції щодо вдосконалення системи санкцій трудового права України з урахуванням явища кумуляції санкцій.

Ключові слова: відповідальність у трудовому праві, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, заходи відповідальності, санкції трудового права, кумуляція санкцій трудового права.

У загальній теорії права та галузевих юридичних науках виділяють такий різновид санкцій, як кумулятивні (від лат. *cumulatus* – збільшений, посилений) [1, с. 47–56]. Передусім зазначається, що кумулятивні санкції містять у собі дві або кілька санкцій різного роду, при цьому допускається їх об'єднання у процесі застосування за одне правопорушення [2, с. 168].

Серед галузевих наук учення про кумулятивні санкції найбільш розроблено у науці кримінального права [3, с. 242–244; 4; 5, с. 148–153; 6, с. 271–276], де під ними розуміють санкції, що передбачають можливість одночасного застосування двох покарань – основного та додаткового. Кумуляція санкцій була також предметом дослідження вчених у галузі трудового права [7, с. 33, 44, 55–56; 8, с. 8, 13, 16; 9, с. 132–145].

Метою цієї статті є дослідження явища кумуляції санкцій у трудовому праві з тим, щоб з'ясувати сутність кумулятивних санкцій трудового права та їх місце в системі санкцій трудового права.

У найзагальнішому вигляді кумулятивна санкція визначається як складна санкція, що містить у собі кілька простих; кумулятивні санкції – це ті, що можуть застосовуватись у сукупності [7, с. 33; 10, с. 189]. Такий підхід до кумуляції санкцій можна назвати формальним, оскільки згідно з ним кумуляція санкцій передбачає наявність двох формально визначених, виокремлених санкцій, які мають властивість поєднуватись у застосуванні за одне правопорушення.

Ми вважаємо, що, крім формального підходу, можливий і змістовний підхід до явища кумуляції. Щоб з'ясувати зміст цього підходу, необхідно звернутися до поділу санкцій, у тому числі санкцій трудового права, за ознакою способу, яким санкція забезпечує охорону правопорядку, дотримання юридичних обов'язків, на правовідновлювальні (компенсаційні) та каральні (штрафні) [10, с. 106].

До *правовідновлювальних санкцій* належать ті, реалізація яких у випадку порушення правопорядку безпосередньо спрямована на примусове виконання обов'язку, відновлення порушених прав, на усунення шкоди, спричиненої правопорушенням суспільним відносинам.

До *каральних (штрафних) санкцій* належать ті, що охороняють правопорядок лише шляхом загальної й індивідуальної превенції. Безпосереднього відновлення правопорядку застосуванням каральних санкцій, як правило, не здійснюється [10, с. 106–107]. Призначення цих санкцій полягає в завданні правопорушнику певної правової втрати, що виражається в певних правообмеженнях, спеціальних обов'язках [11, с. 27].

Наведена класифікація не позбавлена певної умовності. Як зазначає С. Бодункова, будь-яка правовідновлювальна санкція містить елемент покарання, а штрафна санкція може бути спрямована на відновлення порушених прав [8, с. 7–8]. Урахування цього факту призвело до виокремлення третього різновиду санкцій – кумулятивних, тобто таких, що мають комбінований (відновлювально-каральний) характер [9, с. 139–140; 12, с. 33–34]. Отже, змістовний підхід до явища кумуляції санкцій полягає у тому, що кумулятивною є санкція, яка з формальної точки зору є єдиним заходом відповідальності, однак виконує як правовідновлювальну (компенсаційну), так і штрафну (каральну) функції.

Розглянемо *формальну кумуляцію санкцій трудового права*. Система санкцій трудового права характеризується гнучкістю, завдяки якій можливе поєднання її елементів як усередині, так і поза нею (внутрішня та зовнішня кумуляція) [8, с. 13]. Зовнішня кумуляція – це поєднання санкцій трудового права із спрямованими на охорону трудових відносин санкціями інших галузей. Так, одне і те саме протиправне діяння може тягти за собою застосування санкцій як трудового права, так і адміністративного (статті 41, 41¹, 41², 41³ Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП)), кримінального права (стат-

ті 170, 172, 173, 174, 175 Кримінального кодексу (далі – КК) України). Це не означає, що адміністративні та кримінальні санкції стають трудовими. Йдеться про їх поєднання як елементів наслідку протиправних дій у сфері трудових відносин. Тому можна вести мову про таку характерну властивість санкцій трудового права, як їх здатність до зовнішньої кумуляції.

Трудове право характеризується наявністю двох видів галузевої юридичної відповідальності – дисциплінарної та матеріальної, у межах яких можлива внутрішня формальна кумуляція санкцій.

Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України забороняє формальну кумуляцію дисциплінарних санкцій (ч. 1 ст. 147). Разом із тим можливе поєднання дисциплінарних стягнень і так званих заходів дисциплінарного впливу (ч. 2 ст. 14 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 р.), які можуть застосовуватися до державних службовців нарівні із дисциплінарними стягненнями, передбаченими чинним законодавством про працю України. Такими заходами є попередження про неповну службу відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду. Таким чином, законодавець розрізняє дисциплінарні стягнення та заходи дисциплінарного впливу, допускаючи їх кумуляцію. Однак у цьому починанні він не виявляє послідовності. Так, затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання визнається дисциплінарним стягненням Дисциплінарним статутом Митної служби України (п. 3 ст. 23). Отже, наявна ситуація, коли одному і тому ж дисциплінарному заходу у різних законодавчих актах надається різне юридичне значення, на них поширюється різний правовий режим. Очевидно, що якщо спеціальним законодавством заходи дисциплінарного впливу визнаються дисциплінарними стягненнями, їх кумуляція з іншими дисциплінарними стягненнями неможлива.

Що стосується формальної кумуляції санкцій матеріальної відповідальності в трудовому праві, то слід зазначити, що вона є досить обмеженою, оскільки по суті єдиним заходом матеріальної відповідальності є відшкодування шкоди. Втім, і тут можна помітити деякі ознаки кумуляції. Так, у випадках відповідальності роботодавця за затримку у виплаті заробітної плати до нього застосовуються дві матеріальні санкції: виплата невикраденої заробітної плати; компенсація працівникові втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги (ст. 34 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р.).

Ми вважаємо за доцільне розширити кумуляцію матеріальних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення, пов'язані із виплатою заробітної плати. Трудове право має яскраво виражений соціальний характер. Серед

основних напрямів його впливу на суспільно-трудові відносини першу позицію займає захисна функція, спрямована на охорону інтересів найманих працівників у трудових відносинах [13, с. 8, 14]. Трудове право має забезпечити захист прав працівника на рівні, що не поступається цивільно-правовому захисту у випадку невиконання грошових зобов'язань (див. ч. 2 ст. 625 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України). Тому слід доповнити Закон України «Про оплату праці» та КЗпП України положеннями про виплату роботодавцем 3 % річних від простроченої суми заробітної плати за весь час прострочення. Аналогічний захід відповідальності (а також відшкодування інфляційних втрат) слід передбачити для випадків виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпП).

Формальна кумуляція матеріальних санкцій присутня також у випадках, коли одночасно з відшкодуванням матеріальної відшкодується моральна шкода. Хоча ці санкції мають багато спільного, вони все ж є самостійними санкціями [14, с. 48–49]. Відшкодування моральної шкоди хоч і має в основному компенсаційний характер, не є тотожною санкцією відшкодування шкоди, оскільки має і штрафний характер [15, с. 34], який виявляється в тому, що при визначенні розміру відшкодування неможливо досягти абсолютної еквівалентності шкоди та відшкодування.

Наявна також формальна кумуляція дисциплінарних і матеріальних санкцій. Дисциплінарне стягнення не виключає покладання на правопорушника матеріальної відповідальності [16, с. 196]. До працівника, який заподіяв своїми винними протиправними діями шкоду, крім обов'язку її відшкодування, може бути застосований також один із заходів дисциплінарного впливу [17, с. 259–260]. Ми погоджуємося з І. Самошенком і М. Фарукшиним у тому, що кумуляція різних санкцій повинна застосовуватися завжди, коли порушення трудової дисципліни заподіює і матеріальну шкоду [16, с. 197]. Таким чином, можна впевнено вести мову про кумуляцію дисциплінарних і матеріальних санкцій трудового права.

Змістовна кумуляція санкцій трудового права полягає у суміщенні формально однією санкцією ознак і властивостей правовідновлювальної та штрафної санкції. Кумулятивними у цьому розумінні є більшість матеріальних санкцій трудового права. Питання щодо наявності такої кумулятивності у дисциплінарних санкціях є доволі неоднозначним і залежить від того, чи визнаються за дисциплінарними санкціями компенсаційні (правовідновлювальні) властивості. Так, Р. Хачатуров і Д. Липинський [18, с. 780–782] вважають, що дисциплінарні санкції виконують правовідновлювальну функцію, оскільки відновлюють правопорядок у формі внутрішнього трудового розпорядку, який був порушений дисциплінарним проступком. Але, на нашу думку, в даному випадку має міс-

це превентивна, а не правовідновлювальна функція. Ми підтримуємо позицію авторів, які не визнають правовідновлювального характеру дисциплінарних стягнень, а вважають їх суто штрафними, каральними санкціями [16, с. 197; 19, с. 147].

Змістовна кумуляція притаманна матеріальним санкціям трудового права. С. Бодункова зазначає, що будь-яка правовідновлювальна санкція містить елемент примусу, отже, їй властивий і характер покарання (кари) [8, с. 7–8].

Висловлюється і протилежна думка, згідно з якою матеріальна відповідальність сторін трудового договору має компенсаційний характер і жодна з них не несе штрафної матеріальної відповідальності [20, с. 52]. Однак із цим навряд чи можна погодитись, якщо проаналізувати положення чинного трудового законодавства. Так, притягнення працівника, який заподіяв шкоду майну підприємства, установи, організації до підвищеної матеріальної відповідальності, з одного боку, є різновидом правовідновлювальної санкції, а з іншого – підвищений розмір відповідальності є втіленням карального характеру санкції. Виплата роботодавцем працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, поновлення на попередній роботі працівника, звільненого без законної підстави або незаконно переведеного на іншу роботу, передбачена ст. 235 КЗпП, з точки зору працівника є правовідновлювальною санкцією, застосовуваною відносно роботодавця, однак для останнього покладення обов'язку оплатити вимушений прогул виступає як каральна санкція, оскільки у період такого вимушеного прогулу роботодавець не отримував належного задоволення з боку працівника – не використовував його працю.

Як санкцію штрафного характеру слід розглядати і міру матеріальної відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні, передбачену ст. 117 КЗпП України. Штрафний характер цієї санкції пояснюється тим, що, як зазначає Г. Богомаз [21, с. 116], у випадку затримки розрахунку при звільненні у працівника не виникає вимушеного прогулу, оскільки він отримав трудову книжку та може в будь-який час працевлаштуватися.

У більшості наявних у трудовому законодавстві санкцій із змістовною кумуляцією така кумуляція є ніби побічним ефектом втілення у санкції правовідновлювальної функції. Штрафний відтінок виникає сам собою, без явної волі законодавця надати санкції штрафного характеру.

Отже, можна поділити змістовну кумуляцію санкцій за ознакою спрямованості волі законодавця на її існування на:

- випадкову, що виникає поза волею законодавця та спрямована на надання санкції лише правовідновлювального характеру;
- спеціальну, що виникає за волею законодавця та спрямована на надання санкції як правовідновлювального, так і штрафного характе-

ру (наприклад, підвищені матеріальні санкції, передбачені Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорожочінних металів, дорожочінного каміння та валютних цінностей» від 06.06.1995 р.).

На нашу думку, необхідність підвищення ефективності системи санкцій трудового права, реалізації соціальної функції трудового права, спрямованої передусім на захист працівника, ставить питання про кардинальний перегляд існуючої практики встановлення кумулятивних санкцій трудового права. *По-перше*, слід відмовитися від необґрунтованого надання заходам матеріальної відповідальності працівників відверто штрафного характеру, як це має місце у зазначеному вище Законі. *По-друге*, слід розширити перелік матеріальних санкцій, що застосовуються до роботодавця, та ширше використовувати їх змістовну кумуляцію.

Ситуація щодо дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян, передусім у частині забезпечення гідної праці, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Держава, виконуючи статті 3, 24, 43 та інші положення Конституції України, зобов'язана вживати рішучих заходів щодо недопущення порушень трудових прав. В умовах ринкової економіки найефективнішими заходами видаються ті, що пов'язані із невідгідними майновими наслідками для правопорушника.

Вважаємо можливим запровадження додаткових штрафних санкцій у вигляді прогресивного штрафу на користь працівника. Розмір такого штрафу має визначатися з урахуванням тривалості прострочення виплати заробітної плати (наприклад, за прострочення до 1 місяця – 1-кратний розмір середнього заробітку, до 4 місяців – 2-кратний, до 6 місяців – 4-кратний і так далі). Разом із тим органу, який розглядає трудовий спір, необхідно надати 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 та умов такої затримки. Таку вдосконалену модель відповідальності слід поширити і на випадки необґрунтованої відмови від прийняття на роботу (ч. 1 ст. 22 КЗпП). 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 в порушення ч. 2 ст. 22 КЗпП.

Слід також передбачити штрафні санкції на користь працівника за звільнення без законної підстави або переведення на нижчеоплачувану роботу, неправильне формулювання причин звіль-

нення, що перешкоджало працевлаштуванню працівника, затримку видачі трудової книжки, затримку виконання рішення про поновлення на роботі. При цьому у випадку дискримінаційного характеру таких дій (ч. 2 ст. 22 КЗпП) слід застосовувати підвищений коефіцієнт при визначенні розмірів таких санкцій.

Звільнення без законної підстави, як правило, є актом усвідомленого ворожого ставлення до працівника з боку роботодавця, який, у свою чергу, негативно сприймає спроби працівника поновити справедливість. У зв'язку з цим ми вважаємо за потрібне 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.

Висновки

Кумуляцію санкцій трудового права слід розглядати з двох підходів: формального та змістовного. *Формальна кумуляція* у трудовому праві має такі різновиди: зовнішня та внутрішня. *Змістовна кумуляція* притаманна лише матеріальним санкціям трудового права. Практично будь-яка матеріальна санкція трудового права характеризується поєднанням компенсаційних і штрафних ознак. Змістовну кумуляцію санкцій за ознакою спрямованості волі законодавця на її існування можна поділити на випадкову та спеціальну.

Враховуючи сучасний стан справ у сфері дотримання трудових прав людини в Україні, вважаємо за необхідне ширше запроваджувати спеціальні змістовні кумулятивні матеріальні санкції по відношенню до роботодавця, обтяжуючи їх штрафним елементом з урахуванням тяжкості порушення трудових прав працівника. Такий штрафний елемент в умовах ринкових відносин здатен виконувати щодо роботодавця функцію загальної та спеціальної превенції, а щодо працівника – додаткову компенсаційну функцію, покриваючи шкоду, розміри якої працівник з тих чи інших причин не може довести за правилами цивільного судочинства. З іншого боку, штрафний характер санкцій матеріальної відповідальності працівників слід мінімізувати¹.

¹Цим твердженням ми не висловлюємо свого ставлення до штрафу як дисциплінарного стягнення.

Cumulation of sanctions of labor law is analyzed, and its types are singled out and characterized in this article. Cumulative sanctions' functioning according to the valid Ukrainian labor law is reviewed. Some improvements of the Ukrainian labor law sanctions' system are proposed taking into account the cumulation of sanctions phenomenon.

В статті аналізується явлення кумуляції санкцій трудового права, виділяються і характеризуються її види. Розглянуто функціонування кумулятивних санкцій згідно з діючим трудовому законодавству України, изложены предложения по усовершенствованию системы санкций трудового права Украины с учетом явления кумуляции санкций.

Література

1. Деготь Б. А. О классификации норм советского социалистического права. – Саратов, 1977. – 58 с.
2. Иоффе О. С., Шаргородский М. Д. Вопросы теории права. – М., 1961. – 380 с.
3. Дуонов В. К. Проблемы уголовного наказания в теории, законодательстве и судебной практике. – Курск, 2000. – 504 с.
4. Жилев С. В. Кумулятивные санкции в уголовном праве России и зарубежных стран: дис. ... канд. юрид. наук. – Йошкар-Ола, 2000. – 213 с.
5. Євдокімова О. В. Питання класифікації санкцій КК України // Проблеми законності. – 2009. – № 102. – С. 148–153.
6. Лопашенко Н. А. Уголовная политика. – М., 2009. – 608 с.
7. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990. – 176 с.
8. Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2002. – 26 с.
9. Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин. – Дніпропетровськ, 2005. – 266 с.
10. Лейст О. Э. Санкции в советском праве. – М., 1962. – 238 с.
11. Чирков А. П. Ответственность в системе права. – Калининград, 1996. – 77 с.
12. Бару М. И. Материальные санкции в трудовом праве // Советское государство и право. – 1981. – № 3. – С. 33–37.
13. Пилишенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Х., 2001. – 36 с.
14. Кархалев Д. Н. Гражданско-правовые меры защиты и меры ответственности. – Уфа, 2004. – 148 с.
15. Малеш Н. С. О моральном вреде // Государство и право. – 1993. – № 3. – С. 32–39.
16. Самощенко И. С., Фарушкин М. X. Ответственность по советскому законодательству. – М., 1971. – 240 с.
17. Сыроватская Л. А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву – один из видов юридической ответственности // Труды ВЮЗИ. – М., 1966. – Т. 5. – С. 252–260.
18. Хачатуров Р. Л., Липинский Д. А. Общая теория юридической ответственности. – СПб., 2007. – 950 с.
19. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). – М., 1976. – 216 с.
20. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – К.; О., 1982. – 183 с.
21. Богомаз Л. Г. Однорідність матеріальної відповідальності сторін трудового договору // Судова апеляція. – 2006. – № 4.

