

РОЗДІЛ VI. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.233

ФУНКЦІОНАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВІДНОВЛЮВАЛЬНИХ САНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Лежнева Т.М., к.ю.н., доцент

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
просп. Гагаріна, 26, м. Дніпропетровськ, Україна
nova.t@mail.ru*

Стаття відображає наукове дослідження правовідновлювальних санкцій (санкцій матеріальної відповідальності) трудового права із застосуванням функціонального методологічного підходу.

Встановлено, що основною функцією правовідновлювальних санкцій є компенсаційна. Інтенсивність вияву виховного, превентивного, карального впливу матеріальних санкцій не однакою для різних санкцій, а тому відповідні функції не іманентні правовідновлювальним санкціям.

Ключові слова: трудо-правовий примус, матеріальна відповідальність у трудовому праві, санкція трудового права, правовідновлювальна санкція, функції санкцій.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОСТАНОВИТЕЛЬНЫХ ТРУДОВОГО ПРАВА

Лежнева Т.Н.

*Днепропетровский государственный университет внутренних дел,
просп. Гагарина, 26, г. Днепропетровск, Украина
nova.t@mail.ru*

Статья отображает научное исследование восстановительных санкций трудового права с применением функционального методологического подхода.

Установлено, что основной функцией праввосстановительных санкций является компенсационная. Интенсивность проявления воспитательного, превентивного, карательного воздействия санкций не одинакова для разных санкций, а поэтому соответствующие функции не имманентны праввосстановительным санкциям.

Ключевые слова: трудо-правовое принуждение, материальная ответственность в трудовом праве, санкция трудового права, праввосстановительная санкция, функции санкций.

FUNCTIONAL CHARACTERISTICS OF REINSTATEMENT SANCTIONS OF LABOR LAW

Lezhneva T.M.

*Dnipropetrovsk state university of internal affairs, ave. Gagarin, 26, Dnipropetrovsk, Ukraine
nova.t@mail.ru*

The present scientific article represents a scientific research of reinstatement sanctions (sanctions of material liability) of labor law using the functional methodological approach. The mentioned makes it possible to reveal the essence of reinstatement sanctions as the main active component of material liability in labor law; to find out the directions of their impact on legal position of subjects of protective legal relationships of material liability in labor law. The functional analysis enables to reveal the shortcomings and dysfunctions in the system of reinstatement sanctions, to elaborate hereinafter some essentials amendments of the mentioned system. We have to notice that the essential feature of labor-law bibliography concerning the mentioned issues is that the functional method is applied mainly to the material liability as such. At the same time material liability is a more general and multifaceted phenomenon than the reinstatement sanctions (sanctions of material liability). The stated emphasizes the topicality of the theme once more.

The scientific article defines the enumeration of labor law reinstatement sanctions' functions. Author reveals the intensity of these functions' implementation which depends in the certain variety of reinstatement sanctions. It is ascertained that the compensatory functions is the primary one among the functions of labor law reinstatement sanctions. Interrelation of compensatory and guarantee functions is demonstrated.

Intensity of educational, preventive and punitive impact of reinstatement sanctions is not identical for various sanctions. Therefore the respectively functions are not immanent to reinstatement sanctions. Nevertheless, many labor law sanctions of material liability have rather distinct punitive element. Comparatively slight educative and preventive impact of material liability sanctions is demonstrated. It is illustrated that the preventive and stimulatory impact of reinstatement labor law sanctions depends on the punitive function of the mentioned sanctions. A stimulatory impact of reinstatement labor law sanctions is shown. At the same time author grounds that this impact is not intense enough to talk about a respective stimulatory function. The peculiarities of multiplied sanctions of material liability and sanctions of collective (team) material liability are examined.

Key words: coercion in labor law, material liability in labor law, sanctions of labor law, reinstatement sanctions, functions of sanctions.

Одним із пріоритетних методологічних підходів до дослідження різноманітних правових заходів є функціональний аналіз. Не є винятком також дослідження правовідновлювальних санкцій трудового права як матеріальної трудо-правової відповідальності. Цей підхід дає можливість виявити сутність правовідновлювальних санкцій як головного чинного елемента матеріальної відповідальності в трудовому праві, з'ясувати напрями їх впливу на суб'єктів охоронних правовідносин матеріальної відповідальності. Функціональний аналіз дозволяє виявляти недоліки й дисфункції в системі санкцій, моделювати в подальшому її необхідні зміни.

Окремим питанням функціонального навантаження юридичної відповідальності, у тому числі матеріальної відповідальності в трудовому праві, та її заходів присвячено праці Є.С. Белінського, С.М. Братуся, В. Варкалло, Д.А. Липинського, В.Ю. Орехова, І.С. Самощенка, Л.А. Сироватської, П.Р. Стависького, М.Х. Фарукшина, Р.Л. Хачатурова, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини та інших учених. Основною рисою трудо-правової бібліографії з порушених питань є застосування функціонального методу до матеріальної відповідальності – явища ширшого й багатограннішого, ніж санкції матеріальної відповідальності.

Метою статті є окреслення переліку функцій правовідновлювальних санкцій трудового права, виявлення інтенсивності їх прояву, у тому числі залежно від виду правовідновлювальних санкцій.

До правовідновлювальних (компенсаційних) санкцій трудового права належать санкції матеріальної відповідальності працівників та санкції матеріальної відповідальності роботодавців (матеріальні санкції). У цілому суть цих санкцій полягає у відшкодуванні (як правило, у грошовому вимірі) однією стороною трудових правовідносин шкоди, якої вона завдала своїми неправомірними діями, що знайшли вираження в порушенні обов'язків у трудових правовідносинах, іншій стороні цих правовідносин. Тому й прийнято таке найменування цих санкцій, як правовідновлювальні (компенсаційні), що характеризує їх основну функцію.

Функції санкцій матеріальної відповідальності, очевидно, є похідними від функцій матеріальної відповідальності. Традиційно серед них виділяють компенсаційну (відновлювальну), охоронну, виховну, превентивну, гарантійну, стимулюючу функції [1, с. 68-69; 2, с. 41; 3, с. 171]. Гарантійну функцію виокремлюють як функцію саме матеріальної відповідальності працівників.

Охоронна функція природно притаманна праву та разом із регулятивною функцією складає основні функції права. Юридична відповідальність (проте не лише вона) спрямовується на виконання насамперед охоронної функції права, виконуючи при цьому власні функції, основними серед яких є відновлювальна й каральна, які виконуються також санкціями –

заходами юридичної відповідальності. Тому охоронна функція є функцією вищого порядку щодо санкцій та не може розглядатися як функція санкцій.

П.Р. Ставицький щодо матеріальної відповідальності роботодавця виокремлює також забезпечувальну функцію, існування якої він пояснює тим, що забезпечення належних умов праці для працівників – одна із цілей матеріальної відповідальності роботодавця [4, с. 69]. Доцільність виділення такої функції відповідальності, особливо функції санкцій, викликає сумніви, оскільки таке «гарантування», на нашу думку, охоплюється відновлювальним, каральним або превентивним впливом санкцій і їх відповідних функцій.

Відновлювальна функція санкцій матеріальної відповідальності є основною для матеріальних санкцій у трудовому праві. Її сутність полягає в тому, що внаслідок застосування санкцій відбувається певне відновлення майнової сфери потерпілої сторони, яка зазнала втрат від матеріального правопорушення. На вияв відновлювальної функції справляє значний вплив гарантійна функція, яка полягає в охороні заробітної плати працівників від надмірних відрахувань і майна роботодавця від зловживання працівником правом на відшкодування, що на рівні санкцій реалізується завдяки їх обмеженому характеру.

Виховна й превентивна функції санкцій матеріальної відповідальності також мають свої особливості. Виховна функція матеріальної відповідальності визнавалася радянською наукою первинною [2, с. 59; 5, с. 202-203; 6, с. 122]. Вважалося, що особливо яскраво ця функція виявляється під час притягнення до обмеженої матеріальної відповідальності [2, с. 60]. За радянської організації суспільного виробництва виховна функція матеріальної відповідальності дійсно мала величезне значення, оскільки єдиним «споживачем» найманої праці фактично була держава, лише для неї мав цінність людський капітал. За таких умов держава як основний власник засобів виробництва не могла позбавитися безвідповідального працівника, звільнивши його, адже за наступним місцем роботи працівник знову працював би на державу. Будь-яке матеріальне правопорушення означало матеріальну шкоду саме для держави. У сучасних ринкових умовах виховання працівників дещо втратило свою значущість. Держава тепер не має такого інтересу у вихованні працівника, як раніше. Роботодавці ж в умовах переважання пропозиції робочої сили над попитом також не надто переймаються питанням виховання працівників.

Однак навіть не ці обставини є підґрунтям для висновку про невелику значущість, а то й відсутність виховної функції санкцій матеріальної відповідальності. По-перше, виховна функція, притаманна зазвичай будь-якому різновиду відповідальності, виконується всіма складовими відповідного інституту юридичної відповідальності в комплексі з іншими заходами правового та неправового впливу [2, с. 63]. По-друге, серед складових елементів юридичної відповідальності значно більше «виховного навантаження» припадає на порядок притягнення до юридичної відповідальності та на інші її елементи, ніж на санкції як такі. По-третє, санкції карального характеру несуть значно більше виховного впливу, ніж відновлювальні санкції. Це зумовлюється як самим їх каральним характером, так і можливістю дострокового припинення їх дії (наприклад, дострокового зняття дисциплінарного стягнення).

Превентивна функція санкцій матеріальної відповідальності також є обмеженою порівняно з такою функцією дисциплінарних стягнень. Справа в тому, що основний запобіжний вплив санкцій матеріальної відповідальності здійснюється вже самим фактом їх існування, можливістю застосування. Факт застосування санкцій матеріальної відповідальності не спричиняє застосування покарання, що посилювало б відповідальність за наступне порушення. Тому запобіжний вплив санкцій матеріальної відповідальності в статичному аспекті повністю поглинається запобіжним ефектом інституту матеріальної відповідальності, а в динамічному (у разі їх застосування) посилює превентивний ефект тим, що як сам

правопорушник, так і трудовий колектив переконується в можливості реального застосування санкцій, у невідворотності відповідальності.

Такий відносно незначний виховний і запобіжний вплив санкцій матеріальної відповідальності працівників урівноважується тим, що в більшості випадків завдання роботодавцю матеріальної шкоди поєднується з вчиненням дисциплінарного проступку, а отже, має місце кумуляція матеріального відшкодування й застосування дисциплінарних стягнень, і саме останні справляють значний виховний вплив.

Цього не можна сказати про матеріальну відповідальність роботодавця, який не є суб'єктом дисциплінарної відповідальності. Про виховний вплив санкцій у цьому разі можна говорити здебільшого умовно, адже виховання – це цілеспрямований вплив на особистість, тоді як переважна більшість роботодавців – юридичні особи.

Запобіжного впливу санкціям матеріальної відповідальності роботодавця надає їх характер, більш суворий порівняно з відповідальністю працівника. Крім того, варто зазначити, що порушення роботодавцем прав працівників може призвести не лише до матеріальної, а й до адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності.

П.Р. Стависький виокремлює також стимулюючу функцію матеріальної відповідальності [4, с. 69-70]. На перший погляд така функція за змістом ніби співпадає з виховною й запобіжною функціями, однак цю функцію можна розглядати й так, що перспектива застосування матеріальних санкцій до роботодавця не лише утримує його від порушення прав працівників, а й мотивує спрямовувати свої зусилля на активну їх профілактику: удосконалювати кадрову роботу та діловодство, організацію оплати праці тощо. Проте, на нашу думку, стимулюючий напрям впливу не є настільки інтенсивним, щоб виділяти окрему однойменну функцію матеріальних санкцій, адже функція – це «основний напрям впливу».

Далі постає питання щодо наявності в матеріальних санкціях у трудовому праві каральних властивостей та достатності їх інтенсивності для виділення відповідної каральної функції матеріальних санкцій. Безумовно, заходи відповідальності передбачають додаткове правове обтяження у вигляді покладення нового обов'язку, позбавлення або обмеження права, інших позбавлень особистого, майнового чи організаційного характеру.

Вітчизняна наука трудового права переважно не визнає каральний характер матеріальної відповідальності [4, с. 52; 2, с. 31; 7, с. 123-124].

В. Варкалло відмічає, що під час свого виникнення матеріальна відповідальність виконувала суто каральну функцію, яка з розвитком суспільства й товарно-грошових відносин еволюціонувала в компенсаційну. Учений вважає, що й сьогодні матеріальна відповідальність продовжує виконувати каральну функцію [8, с. 29, 36, 46, 70, 72].

П.Р. Стависький у зв'язку із цим зазначає, що певний елемент каральної функції, звичайно, зберігається під час застосування матеріальної відповідальності, проте він повністю поглинається відшкодуванням завданої шкоди. Каральна функція, на думку вченого, полягає у відшкодуванні завданої шкоди за рахунок майна винного. Відшкодування включає в себе цей каральний елемент, тому немає необхідності виділяти каральну функцію матеріальної відповідальності [4, с. 52].

У цілому така позиція щодо матеріальної відповідальності та її санкцій у трудовому праві є правильною: вони мають певний каральний вплив, інтенсивність якого визначається необхідністю виконання основної функції – відновлювальної. Тому загалом такий вплив є ніби супутнім ефектом реалізації відновлювальної функції та не свідчить про наявність каральної функції.

Водночас інтенсивність карального впливу різних санкцій матеріальної відповідальності є неоднаковою. Меншою мірою такий вплив виявляється під час застосування санкцій матеріальної відповідальності працівника, особливо за обмеженої матеріальної

відповідальності. Санкції матеріальної відповідальності роботодавця, навпаки, мають, як правило, більш виражений каральний характер.

Так, Н.М. Хуторян вказує, що для трудового права України характерна штрафна матеріальна відповідальність роботодавця в разі затримки розрахунку з працівником під час звільнення [7, с. 124]. Дійсно, згідно з ч.1 ст.117 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) [9] в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст.116 КЗпПУ, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. У працівника під час затримки розрахунку не виникає вимушеного прогулу: по-перше, він звільнений на законних підставах із дотриманням встановленого порядку; по-друге, йому своєчасно видано трудову книжку, і він може знайти нову роботу. У разі його непрацевлаштування, як правило, немає причинного зв'язку між затримкою розрахунку та непрацевлаштуванням, навіть якщо воно викликане поважними причинами (хвороба, догляд за хворим членом сім'ї тощо). Оскільки в більшості випадків за затримки розрахунку під час звільнення немає вимушеного прогулу, то працівник не втрачає й заробітну плату за час затримки. Тому притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у вигляді виплати середнього заробітку за весь час затримки розрахунку під час звільнення має не правовідновлювальний, а каральний (штрафний) характер [7, с. 228].

Систему санкцій матеріальної відповідальності становлять дві великі групи санкцій: санкції матеріальної відповідальності працівника та санкції матеріальної відповідальності роботодавця.

Санкції матеріальної відповідальності працівника в цілому є однотипними, полягають у «відшкодуванні шкоди». Сутність цих санкцій полягає в покладенні нового додаткового обов'язку. Їх класифікація можлива, на нашу думку, за двома основними критеріями. Залежно від меж відшкодування можна виділити такі санкції: а) обмеженої матеріальної відповідальності працівника (ст.ст.132, 133 КЗпПУ); б) повної матеріальної відповідальності працівника (ст.134 КЗпПУ); в) матеріальної відповідальності, межі якої визначено в порядку ст.135 КЗпПУ (нині положення цієї норми фактично не діють, оскільки на виконання її бланкетних посилань не прийнято жодного законодавчого акта).

Залежно від характеру визначення розміру шкоди можна виділити такі санкції: 1) розмір яких обчислюється в загальному порядку (за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, з огляду на балансову вартість (собівартість) матеріальних цінностей за винятком внеску згідно з установленими нормами – ч.1 ст.135-3 КЗпПУ); 2) розмір яких обчислюється за спеціальними правилами, а саме: а) за цінами, що діють у цій місцевості на день відшкодування шкоди (ч.2 ст.135-3 КЗпПУ); б) за цінами, встановленими для продажу (реалізації) продукції й товарів (ч.3 ст.135-3 КЗпПУ); в) в окремому, встановленому законодавством, порядку визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, у тому числі в кратному обчисленні (ч.4 ст.135-3 КЗпПУ). Нині на розвиток положень ч.4 ст.135-3 КЗпПУ діє Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» [10] (далі – Закон України № 217/95-ВР), який передбачає визначення розміру збитків у подвійному й потрійному розмірі від ринкових цін. Фактично цей різновид санкцій можна визнати підвищеним.

За суб'єктивним складом особливим різновидом матеріальних санкцій, які застосовуються до працівників, можна визнати санкції колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. Вони мають певні особливості згідно з обома з вищезазначених критеріїв. По-перше, вони є санкціями повної матеріальної відповідальності (ч.1 ст.135-2 КЗпПУ). По-друге, їх розмір (щодо конкретних членів колективу (бригади)) визначається пропорційно місячній тарифній

ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди. По-третє, щодо конкретних членів колективу (бригади) ці санкції є санкціями так званої «безвинної відповідальності», або «відповідальності на підставі ризику», оскільки члени колективу (бригади) звільняються від відшкодування шкоди лише в таких випадках: а) якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини; б) якщо будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів колективу (бригади) (п.п.14, 16. Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність [11]).

Функції санкцій матеріальної відповідальності працівника мають особливості залежно від різновидів санкцій. Так, реалізація відновлювальної функції санкцій обмеженої матеріальної відповідальності працівника обмежується встановленням розміром (середнім місячним заробітком). За таких умов, особливо коли розмір шкоди значно перевищує середній місячний заробіток, більш яскраво виявляється каральна функція санкції. Проте остання, на нашу думку, має певну особливість: вона є швидше не карою, а справедливою «відплатою» за завдану шкоду, сприяє утвердженню принципу невідворотності відповідальності. Звичайно, такі санкції виконують превентивну функцію, що реалізується вже в потенційній можливості застосування санкцій (адже слід погодитися, що якою б незначною порівняно із завданою шкодою не була санкція, перспектива втрати місячного заробітку є доволі суттєвим запобіжним фактором).

У свою чергу санкції повної матеріальної відповідальності характеризуються набагато повнішою реалізацією відновлювальної функції. Хоча досягти класичного повного відновлення, притаманного цивільному праву, санкції матеріальної відповідальності в трудовому праві не здатні через загальну безумовну заборону стягувати упушену вигоду.

Щодо санкцій матеріальної відповідальності, розмір яких обчислюється за спеціальними правилами, слід зазначити, що вияв відновлювальної та каральної функцій є більш інтенсивним. Розмір санкцій, обчислений за спеціальними правилами, здебільшого перевищує розмір, обчислений за загальними правилами. Тому відновлення майнового стану роботодавця відбувається повніше, а отже, і негативний вплив на майнову сферу працівника є більшим.

Порядок визначення шкоди, передбачений ч.ч.2 та 3 ст.135-3 КЗпПУ, фактично уможливорює покриття упушеної вигоди. Санкції ж, визначення розміру яких врегульовується ч.4 ст.135-3 КЗпПУ та Законом України № 217/95-ВР, взагалі мають кратний характер і навряд чи відображають співмірне відшкодування шкоди. Завдяки положенням ст.3 Закону України № 217/95-ВР санкції взагалі набувають змішаного характеру, оскільки передбачається, що суми, стягнуті відповідно цього закону, спрямовуються насамперед на відшкодування збитків, завданих підприємству, установі або організації, а решта перераховується до Державного бюджету України.

Особливістю функцій відрізняються також санкції колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. Під час їх застосування в умовах, коли не з'ясовано конкретного заподіювача шкоди, вони набувають карального характеру щодо тих працівників, які не винні в заподіянні шкоди. При цьому такий каральний вплив є значним, щоб допустити існування каральної функції санкцій. Крім того, щодо санкцій колективної (бригадної) матеріальної відповідальності можна з упевненістю вести мову про стимулюючу їх функцію. Адже перспектива застосування санкцій до всіх членів колективу (бригади) незалежно від вини стимулює членів колективу (бригади) проявляти всю можливу дбайливість щодо збереження майна роботодавця, розробляти та вживати заходів щодо контролю, обліку, збереження майна, заходів самоконтролю й контролю за іншими членами колективу (бригади).

З іншого боку, позитивний виховний вплив таких санкцій становить певну проблему. Хоча колективна (бригадна) матеріальна відповідальність і сприяє збереженню майна

роботодавця, у певних випадках її реалізація може негативно позначитися на правовій свідомості працівників. Так, неодноразове застосування санкцій колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в умовах, коли не з'ясовано, хто конкретно винний у завданні шкоди, може викликати зневіреність у справедливості права, відповідальності. Прагнення ж керівництва (членів бригади) шляхом контролю за іншими членами запобігти шкоді й застосуванню санкцій може призвести до формування нездорової атмосфери підозр і недовіри в колективі. Тому, на нашу думку, правове регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності потребує вдосконалення з метою зменшення можливого негативного виховного впливу.

До санкцій матеріальної відповідальності роботодавців належать такі: а) виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу в разі звільнення без законних підстав або різниця в заробітку в разі незаконного переведення на іншу роботу, проте не більше ніж за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, середній заробіток виплачується за весь час вимушеного прогулу (ч.2 ст.235 КЗпПУ); б) виплата середнього заробітку в разі, коли неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника (ч.3 ст.235 КЗпПУ); в) виплата середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу в разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця (ч.4 ст. 235 КЗпПУ); г) оплата вимушеного прогулу в разі затримки виконання рішення про поновлення працівника на роботі (ст.236 КЗпПУ).

На відміну від санкцій матеріальної відповідальності працівників, які полягають у покладенні на працівника нового обов'язку – відшкодування шкоди, санкції матеріальної відповідальності роботодавця можуть полягати в покладенні нового обов'язку (ч.3 ст.235, ч.4 ст.235, ст.237-1 КЗпПУ) та примусовому виконанні обов'язку за період, у який внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю такий обов'язок формально не виникав (ч.2 ст.235, ст.236 КЗпПУ). За співмірністю ці санкції можна поділити на обмежені та еквівалентні. До першої групи належать санкції, передбачені ч.ч.2 та 3 ст.235 КЗпПУ: санкція обмежена виплатою працівникові середнього заробітку не більше ніж за один рік. До другого різновиду належать санкції, передбачені ч.4 ст.235, ст.236, ст.237-1 КЗпПУ: середній заробіток виплачується за весь строк вимушеного прогулу, а відшкодування моральної шкоди не обмежується.

Безумовно, провідною функцією санкцій матеріальної відповідальності роботодавця є правовідновлювальна. Повнота її реалізації залежить від співмірності санкцій заподіяній шкоді. Особливість карального впливу санкцій матеріальної відповідальності роботодавця, що мають характер примусового виконання обов'язку, полягає в тому, що за нормального розвитку правовідносин такому обов'язку роботодавця кореспондував би обов'язок працівника виконувати свою трудову функцію, працювати; а в разі порушень трудового законодавства та притягнення до матеріальної відповідальності примусово виконуваному обов'язку роботодавця не кореспондує зустрічне задоволення з боку працівника. Така особливість, на нашу думку, дає підстави для визнання каральної функції санкцій матеріальної відповідальності роботодавця. Превентивна й стимулююча функції залежать від інтенсивності карального впливу санкцій та полягають у такому впливі на роботодавця, що спонукає його до сумлінного виконання законодавства про працю, упровадження якісної системи кадрової роботи.

Основною функцією правовідновлювальних санкцій є компенсаційна. Інтенсивність вияву виховного, превентивного, карального впливу матеріальних санкцій не однакова для різних санкцій, а тому відповідні функції не іманентні правовідновлювальним санкціям. Однак багато санкцій матеріальної відповідальності мають досить яскраво виражену каральну складову. Розмір санкцій, передбачених Законом України № 217/95-ВР, є не виправданим. Існує можливість негативного виховного впливу (дисфункції) санкцій колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Орехов В.Ю. Функціональне спрямування санкцій у праві / В.Ю. Орехов // Часопис Київського університету права. – 2007. – № 3. – С. 50-56.
2. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е.С. Белинский. – К. ; Донецк : Вища школа, 1984. – 167 с.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И.Я. Киселев. – М. : Эксмо, 2005. – 608 с.
4. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К. ; О. : Вища школа, 1982. – 183 с.
5. Самощенко И.С. Ответственность по советскому законодательству / И.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин. – М. : Юридическая литература, 1971. – 239 с.
6. Тищенко И.Л. О понятии материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву / И.Л. Тищенко // Советское государство и право. – 1964. – № 2. – С. 120-124.
7. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н.М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
8. Варкалло В. Ответственность по гражданскому праву. Возмещение вреда – функции, виды, границы / В. Варкалло ; пер. с польск. В.В. Залесского ; под ред. и со вступ. ст. С.Н. Братуся. – М. : Прогресс, 1978. – 328 с.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
10. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 р. № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.
11. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність : Наказ Міністерства праці України від 12.05.1996 р. № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>.

REFERENCES

1. Orekhov V.Y. "Functional direction of sanctions in law" / V.Y. Orekhov // *Chasopis of Kiev university of right*. – 2007. – № 3. – P. 50-56.
2. Belinskiy E.S. *Material'naya otvetstvennost' rabochikh i sluzhaschikh* [Financial liability of employees] / E.S. Belinskiy. – Kiev, Doneck : Vischa shkola, 1984. – 167 p.
3. Kiselev I.Ya. *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnye normy truda : uchebnik* [Labor law of Russia and foreign countries. International labor standards] / I.Ya. Kiselev. – Moscow : Eksmo, 2005. – 608 p.
4. Stavisskiy P.R. *Problemy material'noy otvetstvennosti v sovetskom trudovom prave* [Problems of financial liability in Soviet labor law] / P.R. Stavisskiy. – Kiev-Odessa : Vischa shkola, 1982. – 183 p.
5. Samoschenko I.S. *Otvetsvennost' po sovetskomu zakonodatel'stvu* [Liability according to the Soviet law] / I.S. Samoschenko, M.Kh. Farukshin. – Moscow : Izd. «Yuridicheskaya literatura», 1971. – 239 p.

6. Tishchenkov I.L. "On the concept of liability of employees according to the Soviet labor law" / I.L. Tishchenkov // *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. – 1964. – № 2. – P. 120-124.
7. Khutoryan N.M. *Teoretichni problemi material'noy vidpovidal'nosti storin trudovikh pravovidnosin : monografiya* [Theoretical problems of material liability of the parties to labor relations : monograph] / N.M. Khutoryan. – Kiev : Institute of the state and right is the name of V.M. Koreckogo of NAN of Ukraine, 2002 – 264 p.
8. Varkallo V. *Otvettvennost' po grazhdanskomu pravu. Возмещение вреда – функции, виды, границы : перевод с пол'ского* [Liability under the civil law. Compensation for harm – functions, types, boundaries] / V. Varkallo ; transl. by Zalesskiy V.V. ; edited and prefaced by Bratus' S.N. – Moscow : Progress, 1978. – 328 p.
9. "Labor Code of Ukraine" of 10.12.1971 № 322-VIII // *Vidomosti Verkhovnoy Rady URSR*. – 1971. – App. № 50. – Art. 375.
10. "On determining the amount of damage caused to enterprises, institutions, organizations by theft, destruction (damage), lack or loss of precious metals, jewels and currency values" : Law of Ukraine of 06.06.1995 № 217/95-BP // *Vidomosti Verkhovnoy Rady Ukraine*. – 1995. – № 22. – Art. 173.
11. "On approving the list of works, under which may be introduced collective (brigade) liability, terms of use and Model contract on collective (brigade) liability" : Order of the Ministry of Labour of Ukraine of 12.05.1996 № 43 [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>

УДК 349.2

ФЕНОМЕН «ГНУЧКОСТІ» ТРУДОВОГО ПРАВА В СОЦІАЛЬНІЙ ФІЛОСОФІЇ

Новіков Д.О., к.ю.н., ст. викладач

Жукова А.І., к.філос.н., викладач

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди,

вул. Блюхера, 2, м. Харків, Україна

dennovikow@mail.ru, zzzlooof@gmail.com

Досліджено феномен «гнучкості» (дерегулювання) трудового права з точки зору соціальної філософії. Визначено, що «гнучкість» не може служити економічним інтересам окремих сил міжнародного капіталу, адже це не відповідає загальнонародному інтересу та основним засадам трудового права – справедливості та свободі у сфері праці.

Ключові слова: «гнучкість», стабільність, глобалізація, інвестор, «гонка на дно».

ФЕНОМЕН «ГИБКОСТИ» ТРУДОВОГО ПРАВА В СОЦИАЛЬНОЙ ФИЛОСОФИИ

Новиков Д.А., Жукова А.И.

Харьковский национальный педагогический университет имени Г.С. Сковороды,

ул. Блюхера, 2, г. Харьков, Украина

dennovikow@mail.ru, zzzlooof@gmail.com

Исследован феномен «гибкости» (дерегулирования) трудового права с точки зрения социальной философии. Определено, что «гибкость» не может служить экономическим интересам отдельных сил международного капитала, так как это не соответствует общенародному интересу и основам трудового права – справедливости и свободе в сфере труда.

Ключевые слова: «гибкость», стабильность, глобализация, инвестор, «гонка на дно».