

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ПЕТРЕНКО Ольга Анатоліївна**



УДК 349.2

**ЗАБОРОНИ ТА САНКЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Київ – 2016**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України  
**ІНШИН Микола Іванович**,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,  
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**КУТОМАНОВ Дмитро Євгенович**,  
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків;

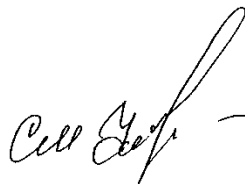
кандидат юридичних наук  
**САПОН Андрій Віталійович**,  
Деснянський районний суд м. Чернігова,  
суддя.

Захист відбудеться «31» жовтня 2016 року о «13» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «30» вересня 2016 року.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Законодавство про працю України пройшло довгий шлях розвитку та становлення через декілька важливих історичних епох і на сьогоднішній день покликане врегульовувати трудові правовідносини в умовах обрання Україною шляху суверенної і незалежної держави та проголошення демократичних і гуманістичних принципів як основоположних у своєму функціонуванні.

Постійна еволюція соціально-економічної сфери зумовлює необхідність реформування трудового законодавства України. З моменту виникнення перших актів законодавства, які врегульовували трудову сферу в Україні, відбулась кардинальна зміна як учасників, так і самої сутності даного виду правовідносин. Так з часом виникали нові види та форми роботодавців, найманих працівників, нові сфери, де застосовувалась наймана праця, способи та засоби регулювання відносин, що мали місце між суб'єктами. Одними із засобів впливу на учасників правовідносин стали заборони та санкції.

Заборони у трудовому праві встановлюються з метою забезпечення прав і реалізації законних інтересів суб'єктів відносин. За своєю сутністю вони є юридичним обов'язком особи утриматись від вчинення передбачених в нормативному порядку дій.

Санкції як вид державного примусу є гарантією дотримання норм трудового права, виконання трудових обов'язків учасниками трудових відносин і охорони та захисту прав останніх. Необхідність аналізу й узагальнення санкцій як в загальноправовому контексті, так і в трудовому праві обумовлена умовами сьогодення, а саме реформуванням нормативно-правової бази в трудовому законодавстві, адаптацією чинного законодавства України до європейських стандартів. Тому все більшої необхідності набувають умови застосування та правильного тлумачення трудових санкцій.

У зв'язку з цим актуальність дослідження даного питання варто розглядати у декількох площинах. По-перше, вивчення заборон і санкцій у трудовому праві дозволить досконаліше пізнати засоби та способи впливу на трудові правовідносини, що в результаті дозволить їх удосконалити. По-друге, детальне дослідження даного питання сприятиме виявленню прогалин у регулюванні окремих інститутів трудового права та знаходженню методів їх подолання. По-третє, аналіз видів заборон та санкцій у трудовому праві є актуальним з огляду на відсутність достатньої кількості комплексних досліджень даного питання.

Серед представників трудового права найбільший внесок у дослідження заборони та санкцій в трудовому праві у тій чи іншій мірі зробили такі відомі науковці: В.М. Андрійв, М.Д. Бойко, Н.Б. Болотіна, А.Г. Бірюкова, С.Я. Вавженчук, В.М. Венедіктова, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Ю.М. Гавриленко, Ю.М. Гришина, К.М. Гусов, А.М. Денисова,

Ю.П. Дмитренко, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, О.І. Кисельова, І.В. Лагутіна, Т.А. Лежнева, С.С. Лукаш, Л.С. Мельник, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, О.М. Обушенко, О.М. Олійник, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.В. Старчук, Ю.О. Саєнко, А.В. Семенова, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Відаючи належне зазначеним ученим, які своїми працями здійснили великий вклад у дослідження тематики заборон і санкцій у трудовому праві, все ж фрагментарність розгляду її окремих аспектів, неоднозначність наукових позицій та дискусійність багатьох наявних думок створили необхідність більш ґрунтового й комплексного аналізу проблематики, чим і визначена актуальність дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 р. № 14-10, у межах загальноуніверситетських наукових тем: «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550; дата реєстрації 28.05.2012 р.), затверджено 28.05.2012 р. та «Нормативно-правове забезпечення трудових правовідносин в умовах реформування правової системи та економіки» (державний реєстраційний номер 0115U000360; дата реєстрації 20.02.2015 р.); а також теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин».

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є розробка теоретико-практичних пропозицій стосовно оптимізації національного законодавства щодо заборон та санкцій у трудовому праві до міжнародних стандартів. Мета дослідження зумовила необхідність постановки та досягнення наступних *задач*:

- дослідити поняття, сутність та ознаки заборон у трудовому праві;
- узагальнити історичний генезис правового регулювання заборон у трудовому праві;
- виокремити види заборон у трудовому праві;
- розкрити правову природу санкцій у трудовому праві;
- охарактеризувати підстави застосування і класифікацію санкцій у трудовому праві;
- виділити проблеми та шляхи удосконалення правового регулювання санкцій у трудовому праві;
- сформулювати шляхи запозичення позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання санкцій у трудовому праві;

– визначити основні напрями запозичення позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання заборон у трудовому праві.

*Об'єктом дослідження* виступають суспільні відносини, які пов'язані із заборонами та санкціями у трудовому праві.

*Предметом дослідження* є заборони та санкції у трудовому праві.

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і задач дослідження, досягнення об'єктивних і достовірних результатів застосовувалися як загальні, так і спеціальні методи пізнання правового регулювання заборон та санкцій у трудовому праві.

За допомогою логіко-семантичного методу проаналізовано понятійний апарат у сфері правового регулювання заборон та санкцій у сфері праці (підрозділи 1.1; 2.1). Історичний метод сприяв визначенню основних етапів становлення та розвитку заборон у трудовому праві (підрозділ 1.2). Застосування системно-структурного методу надало можливість виявити ознаки заборон і санкцій у трудовому праві, охарактеризувати їх види та підстави застосування (підрозділи 1.1; 1.3; 2.1; 2.2). Порівняльно-правовий метод було використано при розгляді шляхів використання позитивного зарубіжного досвіду застосування заборон і санкцій (підрозділи 3.1; 3.2). Загальнонаукові методи аналізу та синтезу дозволили сформулювати власні висновки у процесі теоретичних напрацювань різних науковців, визначення проблем та шляхів удосконалення санкцій у трудовому праві (підрозділ 2.3).

*Нормативним підґрунтям дисертації* є норми Конституції України, міжнародно-правові акти, закони України та інші нормативно-правові акти, які містять положення щодо правового регулювання заборон та санкцій у сфері праці. В науковій роботі використано нормативно-правову базу зарубіжних країн в означеній сфері.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити проблемні питання заборон та санкцій у трудовому праві. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано основні авторські положення, що виносяться на захист та які містять елементи наукової новизни. Назвемо основні з них.

*Уперше:*

– сформульовано дефініцію «заборона в трудовому праві», під якою слід розуміти комплексну категорію трудового права, яка водночас може виступати як спосіб правового регулювання, принцип трудового права, конституційна засада трудового права та гарантія реалізації права на працю і полягає в покладенні на учасників трудових правовідносин зобов'язань утримуватися від передбачених трудовим законодавством дій;

– запропоновано науково обґрунтований поділ видів заборон в трудовому праві на три групи: 1) заборони, закріплені Конституцією: заборона

використання примусової праці; заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; 2) заборони, закріплені Кодексом законів про працю України: заборона необґрунтованої відмови в прийомі на роботу; заборона в процесі укладення трудового договору; заборона тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором; заборона роботи в нічний час для окремих категорій працівників; заборона залучення до надурочних робіт; заборона роботи у вихідні дні; заборона на ненадання щорічних відпусток протягом двох років підряд; 3) заборони, закріплені міжнародними правовими актами: недопущення дискримінації у сфері праці; заборони, пов'язані з працею неповнолітніх осіб;

– виділено проблеми санкцій у трудовому праві: неефективність застосування існуючих санкцій; недостатня кількість санкцій, які передбачаються трудовим законодавством; відсутність належного механізму притягнення до відповідальності юридичних осіб та застосування до них санкцій; відсутність чітко встановлених санкцій щодо забезпечення відшкодування моральної шкоди працівникам; неналежний розвиток колективно-договірного регулювання у питанні встановлення додаткових санкцій.

*Удосконалено:*

– визначення дефініції «санкції в трудовому праві», під якою слід розуміти правомірні норми у сфері трудових відносин, які закріплюються законодавством та містять вказівку на можливість застосування примусового заходу у вигляді певного позбавлення особистого, майнового чи організаційного характеру, що здійснюються відповідними органами, у випадку порушення передбаченим законом трудових норм, і тим самим гарантують захист прав та законних інтересів учасників трудових відносин;

– ознаки заборон у трудовому праві: 1) імперативний характер; 2) наявність керуючого та керованого суб'єктів; 3) є суб'єктивним юридичним обов'язком за своєю сутністю; 4) пасивний характер; 5) закріплення неналежної поведінки, за яку передбачена заборона, в нормах трудового права; 6) однозначність та категоричність; 7) обов'язковість для сторін;

– перелік підстав застосування санкцій у трудовому праві: 1) порушення трудового законодавства; 2) вчинення дисциплінарного проступку; 3) порушення трудової дисципліни, а не правил трудового розпорядку; 4) вина чи непрямий умисел (порушення норм техніки безпеки працівником на підприємстві).

*Дістали подальшого розвитку:*

– поділ становлення та розвитку заборон у трудовому праві, який передбачає такі етапи: 1) 1882–1918 роки – від прийняття першого закону у трудовому праві до Жовтневого перевороту; 2) 1918–1940 роки – від Жовтневого перевороту до початку підготовки Радянського Союзу до участі у

війні; 3) 1940–1957 роки – від прийняття «воєнного» законодавства до його скасування; 4) 1957–1991 роки – від початку формування повноцінного союзного законодавства про працю до проголошення незалежності Україною; 5) 1991 рік – і до сьогодні – період незалежності України;

– значення заборони в трудовому праві, які виступають: 1) як спосіб правового регулювання; 2) як принцип трудового права; 3) як конституційна засада трудового права; 4) як гарантія реалізації права на працю;

– класифікація санкцій у трудовому праві за характером їх впливу: 1) каральні санкції; 2) кумулятивні санкції; 3) дисциплінарні санкції; 4) матеріальні санкції;

– пропозиції щодо запозичення позитивного зарубіжного досвіду у сфері застосування заборон і санкцій у трудовому праві.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем правового регулювання заборон та санкцій у трудовому праві;

б) у правотворчості – для розробки нових та внесення змін і доповнень у діючі нормативно-правові акти, зокрема КЗпП України, Трудовий кодекс;

в) у правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики використання положень трудового та соціального законодавства у сфері застосування заборон та санкцій у трудовому праві;

г) у навчально-методичній роботі – у процесі вивчення навчальної дисципліни «Трудове право України», при написанні підручників, навчально-методичних посібників, проведенні семінарських занять зі студентами й для написання ними рефератів, курсових і дипломних робіт.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, а також були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 05 березня 2015 року), «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18–19 червня 2015 року), «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 року).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у чотирьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, двох статтях – у наукових виданнях інших держав, а також у трьох тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

**Структура дисертації** складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у вісім підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 203 сторінки, обсяг основного тексту – 184 сторінки. Список використаних джерел складається із 181 найменування і займає 19 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки, визначено мету, основні задачі, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження, сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказано ступінь апробації результатів дослідження та наявність публікацій за темою дисертації.

**Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика заборон у трудовому праві»** складається з 3-х підрозділів, у яких сформульовано поняття заборон у трудовому праві, встановлено сутність та визначено ознаки заборон у трудовому праві. Проведено детальний аналіз генезису заборон у трудовому праві, а також охарактеризовано їх види.

У підрозділі 1.1 *«Поняття, сутність та ознаки заборон у трудовому праві»* обґрунтовано, що найбільш розповсюдженими підходами до визначення поняття заборон у трудовому праві є наступні: 1) заборона як спосіб правового регулювання; 2) заборона як метод правового регулювання; 3) заборона як принцип трудового права; 4) заборона як вид правового впливу на трудові відносини; 5) заборона як конституційна засада трудового права; 6) заборона як гарантія реалізації права на працю.

Встановлено, що на науковому рівні комплексні дослідження заборон у трудовому праві майже не проводяться і це зумовлює проблематику у формуванні дефініцій фундаментальних для даного інституту категорій та їх цілісного розуміння. Відзначено, що, незважаючи на наявність безлічі підходів до розуміння сутності заборон у трудовому праві, більшість з них є хибними та не відповідають як природі самої категорії, так і основоположним засадам теорії права.

З'ясовано, що «заборона в трудовому праві» – це комплексна категорія трудового права, яка водночас може виступати як спосіб правового регулювання, принцип трудового права, конституційна засада трудового права та гарантія реалізації права на працю і полягає в покладенні на учасників трудових правовідносин зобов'язань утримуватися від передбачених трудовим законодавством дій.

До ознак заборон у трудовому праві віднесено такі: 1) імперативний характер; 2) наявність керуючого та керованого суб'єктів; 3) є суб'єктивним юридичним обов'язком за своєю сутністю; 4) пасивний характер;

5) закріплення неналежної поведінки, за яку передбачена заборона, в нормах трудового права; 6) однозначність та категоричність; 7) обов'язковість для сторін.

У підрозділі 1.2 «Історико-правовий генезис становлення та розвитку заборон у трудовому праві» на основі аналізу наукових позицій встановлено, що генезис становлення та розвитку заборон у трудовому праві охоплює 5 етапів.

Перший етап (етап виникнення трудових заборон) – 1882–1918 роки – передреволюційний період, причому відлік варто розпочати з дати прийняття першого, так званого «фабричного закону», у якому і була сформульована перша заборона в трудових правовідносинах – заборона роботи в нічний час жінкам і підліткам та заборона праці дітей віком до 12 років.

Другий етап (передвоєнний етап заборон у трудовому праві) – 1918–1940 роки – обрано саме такі часові рамки, керуючись особливостями нормативно-правових актів, прийнятих у даний період.

Третій етап (етап трудових заборон у воєнних та повоєнних умовах) – 1940–1957 роки. Вибір даних часових рамок аргументовано, по-перше, початком підготовки Радянського Союзу до війни, в результаті чого розпочалась хвиля змін до законодавства про працю, яка продовжувалась аж до закінчення війни. Дещо пізніше, в 50–60-ті роки минулого століття, з'явилась заборона видавати трудові книжки працівникам, що проживали в селах.

Четвертий етап (трудова заборони в умовах утвердження та розпаду СРСР) – 1957–1991 роки – період, за якого було прийнято Основи законодавства СРСР і союзних республік про працю та Кодекс законів про працю УРСР. Прийняті раніше заборони продовжували існувати, в даний же період були встановлені заборона ухилення від роботи та заборона відмови при укладанні трудового договору з працівником, запрошеним у порядку переведення з іншого підприємства за згодою між керівниками підприємств.

П'ятий етап (етап розвитку трудових заборон за незалежної України) – 1991 рік – і до сьогодні – період незалежності України. Категорія заборон сягнула найвищого рівня розвитку, в розробці нових заборон беруться до уваги демократичні цінності, повага до прав та інтересів кожної особи.

Підсумовано, що протягом століття заборони в трудовому праві мали різне значення для керуючих суб'єктів: вони виступали в ролі інструмента репресій, засобу посилення присутності держави в усіх внутрішніх процесах, сприяли перемозі у світовій війні. Проте лише із здобуттям Україною незалежності з'явилась підстава вважати заборони в трудовому праві способом захисту прав та інтересів працівника у відносинах з роботодавцями.

У підрозділі 1.3 «Види заборон у трудовому праві» наведено науково обґрунтований поділ видів заборон у трудовому праві на три групи:

1) заборони, закріплені Конституцією: заборона використання примусової праці; заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; 2) заборони, закріплені Кодексом законів про працю України: заборона необґрунтованої відмови в прийомі на роботу; заборони в процесі укладення трудового договору; заборона тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором; заборона роботи в нічний час для окремих категорій працівників; заборона залучення до надурочних робіт; заборона роботи у вихідні дні; заборона на ненадання щорічних відпусток протягом двох років підряд; 3) заборони, закріплені міжнародними правовими актами: недопущення дискримінації у сфері праці; заборони, пов'язані з працею неповнолітніх осіб.

Констатовано, що правове регулювання більшості заборон здійснюється за допомогою міжнародного законодавства безпосередньо чи шляхом запозичення таких норм та інтеграції їх у вітчизняне законодавство. Тому в цілому відзначимо, що нормативне закріплення кожного виду заборони здійснене належним чином, єдиною проблематикою в регулюванні даної правової категорії є, на нашу думку, використання радянської номенклатури в багатьох питаннях.

**Розділ 2 «Класифікація санкцій у трудовому праві»** складається з 3-х підрозділів, у яких розкрито правову природу санкцій у трудовому праві, надано їх чітку класифікацію та проаналізовано підстави їх застосування, окреслено основні проблеми та шляхи удосконалення санкцій у трудовому праві.

У підрозділі 2.1 *«Правова природа санкцій у трудовому праві»* дефініцію «санкції в трудовому праві» визначено як правомірні норми у сфері трудових відносин, які закріплюються законодавством та містять вказівку на можливість застосування примусового заходу у вигляді певного позбавлення особистого, майнового чи організаційного характеру, що здійснюються відповідними органами у випадку порушення передбаченим законом трудових норм, і тим самим гарантують захист прав та законних інтересів учасників трудових відносин.

Також у підрозділі зазначено відповідні особливості досліджуваного явища, а саме: мають особливу мету; можливість застосування трудових санкцій як міри захисту, так і міри відповідальності; носять превентивний характер; трудові санкції можуть бути як матеріального, так і дисциплінарного характеру; мають примусовий характер до правопорушника трудових відносин.

У підрозділі 2.2 *«Підстави застосування і види санкцій у трудовому праві»* акцентується увага на тому, що система санкцій трудового права при розвитку трудових правовідносин завжди динамічно реагувала на зміни у соціально-економічних умовах на теренах нашої країни. В загальній теорії

права санкції прийнято поділяти на правовідновлювальні, або їх ще називають компенсаційні та штрафні чи каральні. Саме вказані види санкцій з урахуванням специфіки трудового права становлять теоретичну основу для досліджень в даній сфері підстав застосування та видів санкцій.

Надано авторську класифікацію видів санкцій у трудовому праві, а саме: каральні санкції; кумулятивні санкції; дисциплінарні санкції; матеріальні санкції.

Відзначено, що в трудовому праві підставами застосування санкцій можуть бути такі: порушення трудового законодавства; вчинення дисциплінарного проступку; порушення трудової дисципліни, а не правил трудового розпорядку; вина чи непрямий умисел (порушення норм техніки безпеки працівником на підприємстві).

Зроблено висновок, що санкції трудового права можуть бути класифіковані за багатьма підставами, що розкривають ряд важливих особливостей санкцій трудового права взагалі, а також окремих їх видів. Представлений поділ санкцій дозволяє говорити про багатофункціональність, яка виражається в тому, що значній частині матеріальних санкцій притаманний каральний ефект.

У підрозділі 2.3 «Санкції у трудовому праві: проблеми та шляхи удосконалення» підкреслено, що питанню санкцій було приділено значно менше уваги з боку законодавців, аніж іншим аспектам трудової діяльності. До того ж санкції у трудовому праві характеризуються більшим рівнем диспозитивності, ніж, наприклад, цивільно-правові санкції.

Обґрунтовано, що до проблем санкцій у трудовому праві належать наступні: неефективність застосування існуючих санкцій; недостатня кількість санкцій, які передбачаються трудовим законодавством; відсутність належного механізму притягнення до відповідальності юридичних осіб та застосування до них санкцій; відсутність чітко встановлених санкцій щодо забезпечення відшкодування моральної шкоди працівникам; неналежний розвиток колективно-договірного регулювання у питанні встановлення додаткових санкцій.

До напрямів вирішення наведених проблем належать наступні: встановлення імперативного характеру трудо-правових норм щодо застосування санкцій; розширення переліку дисциплінарних санкцій; встановлення ефективного механізму притягнення до відповідальності юридичних осіб та керівників юридичних осіб; чітке закріплення санкцій за вчинення моральної шкоди роботодавцем; встановлення норм щодо можливості колективно-договірного порядку встановлення та застосування санкцій; згрупування в окрему главу Кодексу законів про працю норм щодо можливості застосування, компетенції та порядку застосування санкцій у сфері дисциплінарних правопорушень, нанесення матеріальної та моральної шкоди, а також щодо інших порушень законодавства у сфері праці.

**Розділ 3 «Зарубіжний досвід оптимізації заборон та санкцій у трудовому праві»** містить 2 підрозділи, які окреслюють основні аспекти щодо запозичення позитивного зарубіжного досвіду Україною у сфері застосування санкцій та заборон у трудовому праві.

У підрозділі 3.1 «Санкції у трудовому праві: шляхи їх запозичення із зарубіжного досвіду» визначено ряд заходів щодо вдосконалення національного трудового законодавства у сфері заборон і санкцій на основі досвіду інших країн.

Аргументовано, що доцільним є розширення переліку видів дисциплінарної відповідальності, включивши до абзацу 2 статті 147 КЗпП пункт 1<sup>1</sup> попередження, що може застосуватись за незначні порушення чи в інших випадках на розсуд роботодавця, що дасть змогу більше диференціювати дисциплінарну відповідальність, як це передбачено у більшості проаналізованого трудового законодавства зарубіжних країн (на основі досвіду Росії).

Аргументовано доцільність закріплення поняття дисциплінарного проступку у статті 147, додавши до неї абзац 3, в якому передбачити умови для притягнення до матеріальної відповідальності за умови їх одночасного настання у вигляді: 1) збитку, заподіяного при виконанні трудових обов'язків; 2) протиправної поведінки (дії чи бездіяльності) працівника; 3) прямого причинного зв'язку між протиправною поведінкою та збитком; 4) вини працівника в нанесенні збитку, доповнивши абзац 1 статті 130 нормою відповідного змісту (на основі досвіду РФ). Наведене загалом відповідає сучасній практиці притягнення до дисциплінарної відповідальності у зарубіжних країнах.

Запропоновано закріпити норму про дворічний строк з моменту виявлення порушень, притягнення до дисциплінарної відповідальності за результатами аудиту (перевірок, ревізій), внівши відповідні доповнення до абзацу 2 статті 148 КЗпП, як передбачено переважно більшістю проаналізованого трудового законодавства зарубіжних країн. Зокрема, доповнити статтю 148 КЗпП частиною 3 наступного змісту: «У вказані строки не включається час розслідування кримінальної справи» (на основі досвіду Білорусії).

Надано пропозицію щодо встановлення норми стосовно відшкодування матеріальної шкоди в разі порушення роботодавцем трудового законодавства, в тому числі за безпідставну відмову у прийнятті на роботу, доповнивши КЗпП статтею 131<sup>2</sup>, як це, зокрема, передбачено Трудовим кодексом Республіки Молдова та закріплено у Трудовому кодексі Республіки Узбекистан. А також встановити норму щодо відшкодування матеріальної шкоди в разі порушення роботодавцем трудового законодавства, в тому числі за безпідставну відмову у прийнятті на роботу, доповнивши КЗпП статтею 131<sup>3</sup> відповідного змісту за прикладом Республіки Молдова.

У підрозділі 3.2 «Зарубіжний досвід заборон у трудовому праві та шляхи запозичення Україною» на основі зарубіжного досвіду заборон у трудовому праві виокремлено такі головні напрями їх запозичення:

1) закріплення норми у трудовому законодавстві, якою б заборонялась дискримінація у більш розширеному вигляді порівняно з нормою чинного КЗпП, що має надати додаткові антидискримінаційні гарантії працівникам у відносинах з роботодавцями;

2) внесення доповнень до чинного трудового законодавства у вигляді окремої статті, якою б прямо заборонялась примусова праця, давалось визначення такої праці та випадки виключення з даної заборони, а також врегульовувались питання праці військовослужбовців і вважались примусовою працею випадки відсутності або затримки винагороди за роботу у небезпечних умовах праці;

3) надання роботодавцю більшої свободи дій у питаннях переведення у випадку виробничої необхідності;

4) внесення змін і доповнень у КЗпП України, якими б була закріплена пряма заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, визначалась сутність такої відмови, а також встановлювався місячний термін заборони для працівників по переведенню з моменту звільнення з іншого місця роботи.

Підсумовано, що трудове законодавство зарубіжних країн, навіть тих, які знаходились на пострадянському просторі, значно випередило національне. І хоча не завжди норми кодифікованих актів цих країн є повністю доскональними, проте вони більш адаптовані до сучасних трудових відносин, а тому цілком логічним є залучення таких норм комплексно до національного законодавства, з наступним приведенням їх у відповідність до потреб українського ринку праці та регулювання відносин між працівниками та роботодавцями.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової задачі, що полягає у визначенні концептуальних засад модернізації та оптимізації національного трудового законодавства у сфері правового регулювання заборон і санкцій. Основними науковими і практичними результатами роботи є наступні висновки та пропозиції.

1. Під терміном «заборона в трудовому праві» слід розуміти комплексну категорію трудового права, яка водночас може виступати як спосіб правового регулювання, принцип трудового права, конституційна засада трудового права та гарантія реалізації права на працю, і полягає в покладенні на учасників трудових правовідносин зобов'язань утримуватися від передбачених трудовим законодавством дій.

Ознаками заборон у трудовому праві є такі: 1) імперативний характер; 2) наявність керуючого та керованого суб'єктів; 3) є суб'єктивним юридичним обов'язком за своєю сутністю; 4) пасивний характер; 5) закріплення неналежної поведінки, за яку передбачена заборона, в нормах трудового права; 6) однозначність та категоричність; 7) обов'язковість для сторін.

2. Поділ становлення та розвитку заборон у трудовому праві передбачає такі етапи: 1) 1882–1918 роки – від прийняття першого закону в трудовому праві до Жовтневого перевороту; 2) 1918–1940 роки – від Жовтневого перевороту до початку підготовки Радянського Союзу до участі у війні; 3) 1940–1957 роки – від прийняття «воєнного» законодавства до його скасування; 4) 1957–1991 роки – від початку формування повноцінного союзного законодавства про працю до проголошення незалежності Україною; 5) 1991 рік – і до сьогодні – період незалежності України.

3. Обґрунтовано поділ видів заборон в трудовому праві на три групи: 1) заборони, закріплені Конституцією: заборона використання примусової праці; заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; 2) заборони, закріплені Кодексом законів про працю України: заборона необґрунтованої відмови в прийомі на роботу; заборона в процесі укладення трудового договору; заборона тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором; заборона роботи в нічний час для окремих категорій працівників; заборона залучення до надурочних робіт; заборона роботи у вихідні дні; заборона на ненадання щорічних відпусток протягом двох років поспіль; 3) заборони, закріплені міжнародними правовими актами: недопущення дискримінації у сфері праці; заборони, пов'язані з працею неповнолітніх осіб.

4. Дефініція «санкції в трудовому праві» тлумачиться як правомірні норми у сфері трудових відносин, які закріплюються законодавством та містять вказівку на можливість застосування примусового заходу у вигляді певного позбавлення особистого, майнового чи організаційного характеру, що здійснюються відповідними органами у випадку порушення передбачених законом трудових норм, і тим самим гарантують захист прав та законних інтересів учасників трудових відносин.

Особливостями санкцій в трудовому праві є такі: мають особливу мету; можливість застосування трудових санкцій як міри захисту, так і міри відповідальності; носять превентивний характер; трудові санкції можуть бути як матеріального, так і дисциплінарного характеру; мають примусовий характер до правопорушника трудових відносин.

5. До переліку підстав застосування санкцій у трудовому праві належать такі: 1) порушення трудового законодавства; 2) вчинення дисциплінарного проступку; 3) порушення трудової дисципліни, а не правил трудового розпорядку; 4) вина чи непрямий умисел (порушення норм техніки безпеки працівником на підприємстві). Надано класифікацію санкцій у трудовому

праві: 1) каральні санкції; 2) кумулятивні санкції; 3) дисциплінарні санкції; 4) матеріальні санкції.

6. До проблем санкцій у трудовому праві належать наступні: неефективність застосування існуючих санкцій; недостатня кількість санкцій, які передбачаються трудовим законодавством; відсутність належного механізму притягнення до відповідальності юридичних осіб та застосування до них санкцій; відсутність чітко встановлених санкцій щодо забезпечення відшкодування моральної шкоди працівникам; неналежний розвиток колективно-договірного регулювання у питанні встановлення додаткових санкцій.

Напрями вирішення проблем санкцій у трудовому праві: 1) встановлення імперативного характеру трудо-правових норм, щодо застосування санкцій; 2) розширення переліку дисциплінарних санкцій; 3) встановлення ефективного механізму притягнення до відповідальності юридичних осіб та керівників юридичних осіб; 4) чітке закріплення санкцій за вчинення моральної шкоди роботодавцем; 5) встановлення норм щодо можливості колективно-договірного порядку встановлення та застосування санкцій; 6) згрупування в окрему главу Кодексу законів про працю норм щодо можливості застосування, компетенції та порядку застосування санкцій у сфері дисциплінарних правопорушень, нанесення матеріальної та моральної шкоди, а також щодо інших порушень законодавства у сфері праці.

7. У контексті аналізу досвіду інших країн щодо правового регулювання санкцій у трудовому праві виокремлено такі шляхи запозичення:

1) розширити перелік видів дисциплінарної відповідальності, включивши до абзацу 2 статті 147 КЗпП пункт про попередження (досвід РФ); 2) закріпити поняття дисциплінарного проступку у статті 147 КЗпП (досвід РФ); 3) закріпити норму про дворічний строк з моменту виявлення порушень, притягнення до дисциплінарної відповідальності за результатами аудиту (перевірок, ревізій), внівши відповідні доповнення до абзацу 2 статті 148 КЗпП, як це передбачено переважною більшістю проаналізованого трудового законодавства зарубіжних країн; 4) передбачити таку дисциплінарну санкцію як сувора догана з наступним попередженням, доповнивши абзац 1 статті 147 пунктом 3 «Сувора догана з наступним попередженням» (за аналогією з Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки); 5) закріпити норму про те, що договірна відповідальність не повинна бути вищою за межу, встановлену законодавством для працівника, і нижчою для роботодавця, виключивши дану можливість із договірної регулювання у трудових відносинах шляхом доповнення КЗпП статтю 131<sup>1</sup> із вказаним змістом (на основі досвіду Республіки Узбекистан); 6) передбачити право відмови роботодавця від відшкодування збитків, доповнивши статтю 138 КЗпП абзацом 2 відповідного змісту (за зразком Трудового кодексу Киргизької Республіки); 7) передбачити штраф за розголошення комерційної таємниці шляхом доповнення статті 134

КЗпП пунктом 10, в якому, окрім повної матеріальної відповідальності, передбачити і штраф у розмірі не менше 25% попередньо отриманої заробітної плати, що має значно стимулювати працівників до її збереження (згідно з підходом Кодексу Праці Польщі та Трудового кодексу Республіки Узбекистан); 8) ввести до КЗпП статтю 131<sup>3</sup> «Відповідальність роботодавця за майно працівника», у якій закріпити обов'язок роботодавця по збереженню майна працівника та запровадити відповідальність у випадках заподіяння шкоди майну працівника з вини роботодавця, що пов'язано з неналежним зберіганням майна (на основі Трудового кодексу Чеської Республіки); 9) встановити додаткові підстави повної матеріальної відповідальності у розмірі нанесеного збитку в результаті втрати інструментів, одягу, засобів захисту, які були передані працівнику для використання у роботі, а також втрати матеріалів, напівфабрикатів або виробів у процесі виробництва та встановлення такої відповідальності у колективному договорі, доповнивши статтю 134 абзацом 2 вказаного змісту (за аналогією з Трудовим кодексом Литви).

8. На основі зарубіжного досвіду заборон у трудовому праві виокремлено такі головні напрями їх запозичення:

1) закріплення норми у трудовому законодавстві, якою б заборонялась дискримінація у більш розширеному вигляді порівняно з нормою чинного КЗпП, що має надати додаткові антидискримінаційні гарантії працівникам у відносинах з роботодавцями;

2) внесення доповнень до чинного трудового законодавства у вигляді окремої статті, якою б прямо заборонялась примусова праця, давалось визначення такої праці та випадки виключення з даної заборони, а також врегульовувались питання праці військовослужбовців і вважались примусовою працею випадки відсутності або затримки винагороди за роботу та небезпечних умов праці;

3) надання роботодавцю більшої свободи дій у питаннях переведення працівників у випадку виробничої необхідності;

4) внесення змін і доповнень у КЗпП, якими б була закріплена пряма заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, визначалась сутність такої відмови, а також встановлювався місячний термін заборони для працівників по переведенню з моменту звільнення з іншого місця роботи.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Статті у наукових, фахових виданнях України:*

1. Петренко О.А. Правова природа санкцій у трудовому праві / О.А. Петренко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2013. – Спеціальний випуск. – Т. 3. – Ч. 2. – С. 93–96.

2. Петренко О.А. Види заборон у трудовому праві / О.А. Петренко // Часопис Київського університету права. – 2015. – № 2. – С. 212–215.

3. Петренко О.А. Поняття та сутність заборон у трудовому праві / О.А. Петренко // Науковий вісник Академії муніципального управління. – Серія: Право. – 2015. – Вип. 1. – Ч. 2. – С. 213–220.

4. Петренко О.А. Види санкцій у трудовому праві / О.А. Петренко // Науковий вісник публічного та приватного права : збірник наукових праць. – 2016. – № 3. – С. 106–111.

*Статті у наукових періодичних виданнях інших держав  
з напрямку, з якого підготовлено дисертацію:*

5. Петренко О.А. Историко-правовой генезис становления и развития запретов в трудовом праве / О.А. Петренко // Право и политика. – 2015. – № 2. – С. 208–213.

6. Петренко О.А. Проблемы санкций в трудовом праве: пути их решения / О.А. Петренко // Visegrad journal of human rights. – 2015. – № 3/2. – С. 73–78.

*Матеріали науково-практичних конференцій:*

7. Петренко О.А. Ознаки заборон у трудовому праві / О.А. Петренко // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали другої звітної Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 05 березня 2015 року). – К. : НАВС, 2015. – С. 217–219.

8. Петренко О.А. Поняття і сутність санкцій у трудовому праві / О.А. Петренко // Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18–19 червня 2015 року). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 86–87.

9. Петренко О.А. Зарубіжний досвід правового регулювання заборон у трудовому праві / О.А. Петренко // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 червня 2015 року). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 112–116.

## АНОТАЦІЯ

**Петренко О.А. Заборони та санкції у трудовому праві.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

Дисертація присвячена системному та ґрунтовному вивченню теоретичних засад заборон та санкцій у трудовому праві. У роботі визначено поняття, сутність та наведено ознаки заборон у трудовому праві, а також з'ясовано правову природу санкцій у трудовому праві. Особлива увага звертається на види заборон та санкцій у трудовому праві, зокрема на зміст кожного з них.

У роботі з'ясовано генезис становлення заборон у трудовому праві. Автором визначено підстави застосування санкцій у трудовому праві. Досліджено проблеми правового регулювання санкцій за трудовим законодавством, а також зазначено практичні шляхи їх вирішення. Проаналізовано зарубіжний досвід правового регулювання заборон і санкцій у сфері праці та запропоновано шляхи його запозичення у національне трудове законодавство.

**Ключові слова:** праця, працівник, роботодавець, заборона у трудовому праві, трудова діяльність, санкція у трудовому праві, трудове законодавство.

## АННОТАЦІЯ

**Петренко О.А. Запреты и санкции в трудовом праве. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

Диссертация посвящена системному и основательному изучению теоретических основ запретов и санкций в трудовом праве. В работе определено понятие, сущность и приведены признаки запретов в трудовом праве, а также выяснено правовую природу санкций в трудовом праве. Особое внимание обращается на виды запретов и санкций в трудовом праве, в частности на содержания каждого из них.

В работе утверждается, что под понятием «запрет в трудовом праве» следует понимать комплексную категорию трудового права, которая одновременно может выступать как способ правового регулирования, принцип трудового права, конституционная основа трудового права и гарантия реализации права на труд, и заключается в возложении на участников трудовых правоотношений обязательств воздерживаться от предусмотренных трудовым законодательством действий.

Исследовано, что «санкции в трудовом праве» – правомерные нормы в сфере трудовых отношений, которые закрепляются законодательством и содержат указание на возможность применения принудительной меры в виде определенного лишения личного, имущественного или организационного характера, осуществляемые соответствующими органами в случае нарушения

предусмотренных законом трудовых норм, и тем самым гарантируют защиту прав и законных интересов участников трудовых отношений.

Предложено научно обоснованное разделение видов запретов в трудовом праве на три группы: 1) запреты, закрепленные Конституцией: запрет использования принудительного труда; запрет использования труда женщин и несовершеннолетних на опасных для их здоровья работах; 2) запреты, закрепленные Кодексом законов о труде Украины: запрет необоснованного отказа в приеме на работу; запрет в процессе заключения трудового договора; запрет временного перевода работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором; запрещение работы в ночное время для отдельных категорий работников; запрет привлечения к сверхурочным работам; запрещение работы в выходные дни; запрет на непредоставление ежегодных отпусков в течение двух лет подряд; 3) запреты, закрепленные международными правовыми актами: недопущение дискриминации в сфере труда; запреты, связанные с трудом несовершеннолетних.

Обосновано, что к проблемам санкций в трудовом праве принадлежат следующие: неэффективность применения существующих санкций; недостаточное количество санкций, которые предусматриваются трудовым законодательством; отсутствие надлежащего механизма привлечения к ответственности юридических лиц и применения к ним санкций; отсутствие четко установленных санкций по обеспечению возмещения морального вреда работникам; ненадлежащее развитие коллективно-договорного регулирования в вопросе установления дополнительных санкций.

Выделены общие решения проблем санкций в трудовом праве: 1) установление императивного характера трудо-правовых норм, касающихся применения санкций; 2) расширение перечня дисциплинарных санкций; 3) установление эффективного механизма привлечения к ответственности юридических лиц и руководителей юридических лиц; 4) четкое закрепление санкций за совершение морального вреда работодателем; 5) установление норм о возможности коллективно-договорного порядка установления и применения санкций; 6) группирование в отдельную главу Кодекса законов о труде норм о возможности применения, компетенции и порядка применения санкций в сфере дисциплинарных правонарушений, нанесение материального и морального вреда, а также по другим нарушениям законодательства в сфере труда.

Также основательно проанализирован зарубежный опыт правового регулирования запретов и санкций в сфере труда и предложены пути его заимствования в национальное трудовое законодательство.

**Ключевые слова:** труд, работник, работодатель, запрет в трудовом праве, трудовая деятельность, санкция в трудовом праве, трудовое законодательство.

## ANNOTATION

**Petrenko O.A. Prohibitions and sanctions in labor law.** – *The manuscript.*

The dissertation for the degree of candidate of legal sciences, speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis is devoted to systematic and thorough study of the theoretical foundations of prohibitions and sanctions in labor law. The paper defined the concept, nature and signs of prohibitions in labor law, and clarified the legal nature of sanctions in labor law. Particular attention is paid to the types of prohibitions and sanctions in labor law, examined content of each.

The paper revealed the genesis of the formation of the prohibitions in labor law. The author has drawn out application reasons of sanctions in labor law. Problems of legal regulation of sanctions in labor law are defined and deduced practical solutions. Analyzed foreign experience of legal regulation of prohibitions and sanctions in the workplace and proposed ways of its borrowings in national labor legislation.

**Key words:** work, employee, employer, prohibition in labor law, labour activity, sanction in labor law, labor legislation.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.  
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.  
Підписано до друку 29.09.2016. Замовлення 313.

*Надруковано в «МП Леся».*  
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру*  
*суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»  
03148, Київ, а/с 115.  
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26  
E-mail: lesya3000@ukr.net