

Божко В. М., д.ю.н., доцент,
Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого,
м. Полтава, Україна

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

28 грудня 2014 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» № 77-VIII, яким виклала в новій редакції статті 265 Кодексу законів про працю України і 41 Кодексу України про адміністративну відповідальність.

То ж відповідно до чинної редакції статті 265 КЗпП України, юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: – фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; – порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.

Згідно ж зі статтею 41 КУпАП, порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами-підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи-підприємця, необхідних для призначення пенсії, визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю – тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми

власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства – тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

То ж якщо роботодавець – юридична особа чи фізична особа-підприємець фактично допустив працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), або порушив встановлені строки виплати заробітної плати працівникам, то його можна притягнути до юридичної відповідальності за статтею 265 КЗпП України чи за статтею 41 КУпАП, чи за обома одночасно?

Пошук відповіді на це питання має важливе наукове, практичне, а тому й освітнє значення. Наукова цінність пошуку відповіді на поставлене питання зумовлена тим, що в доктрині вітчизняного права досі немає однозначної відповіді на питання про те, яка вичерпна кількість видів юридичної відповідальності існує в Україні та чим відрізняється одна юридична відповідальність від іншої. Зважаючи на правову позицію Конституційного Суду України, викладену в його Рішенні від 30 травня 2001 року № 7-рп/2001 у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб), відповідно до якої у пункті 22 частини першої статті 92 Конституції України безпосередньо не встановлюються види юридичної відповідальності (п. 1.1 резолютивної частини вказаного Рішення), то законодавець може запроваджувати й інші види юридичної відповідальності, окрім цивільно-правової, кримінальної, адміністративної або дисциплінарної.

Тож штрафи, накладення яких передбачено частиною другою статті 265 КЗпП України, є фінансовими санкціями, відповідно до частини 3 цієї ж статті, але в межах якої юридичної відповідальності? Відповідь на це питання має важливе практичне значення, адже засади юридичної відповідальності визначаються виключно законами України (відповідно до пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України), а тому не можна вказані фінансові санкції (штрафи), накладати центральному

органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (частина 4 статті 265 КЗпП України).

Окрім того, порівняльний аналіз, наприклад, диспозиції абзацу 1 частини 2 статті 265 КЗпП України та частини 2 статті 41 КУпАП свідчить про їх абсолютну тотожність; суб'єкти відповідальності у них повністю співпадають; в обох випадках у санкціях статті передбачений один й той самий вид стягнення – штраф у грошовій формі. То ж вказані норми передбачають одну чи різні види юридичної відповідальності? Якщо різні, то чим вони тоді між собою відрізняються і яким чином реалізується припис частини 2 статті 61 Конституції України про те, що юридична відповідальність особи має індивідуальний характер, щодо відповідальності, передбаченої у статті 265 КЗпП України? Якщо ж вказані норми передбачають один вид юридичної відповідальності, то принагідно слід нагадати, що згідно з частиною 1 статті 61 Конституції України, ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення.

УДК 349.2 (043.2)

Болотський М. С., студент магістратури,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Троцюк Н. В., к.ю.н.

АКТИ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Міжнародна організація праці (далі – МОП), одна із найстаріших міжнародних міжурядових організацій, яка заснована у 1919 році згідно з Версальським мирним договором.¹² травня 1954 року Україна стала членом МОП та станом на 1 січня 2017 року ратифікувала 71 конвенцію, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 59 із 177 технічних конвенцій.

На сьогодні для України актуальним питанням залишається ратифікація тих конвенцій МОП, які передбачають більш високий рівень забезпечення прав та гарантій працівників порівняно з національним законодавством, або якщо у законодавстві України взагалі відсутні норми, що містяться у відповідних конвенціях МОП. Адже акти МОП є одними з головних джерел міжнародно-правового регулювання трудових та соціальних відносин, а на практиці норми даної організації дійсно стали одними з найважливіших інструментів міжнародно-правового регулювання праці [1, с. 149].