

3. Hauser R., Niewiadomski Z. Wróbel A. (red.), «Europeizacja prawa administracyjnego», том 3, С. Н. Beck, Варшава 2013.

4. Регламент Ради (Європейський Союз) № 904/2010 від 07 жовтня 2010 року про адміністративну співпрацю щодо боротьби з шахрайством у податку на додану вартість Офіційний вісник Європейського Союзу L 268 від 12.10.2010.

5. Dominik-Ogińska Dagmara i in., «Harmonizacja prawa podatkowego w Unii Europejskiej», том XXI, вид. 1, Instytut wydawniczy EuroPrawo, Варшава 2011.

6. Звіт Комісії для Європарламенту, Ради, Європейського Економічно-Суспільного Комітету і Комітету Регіонів, кінцева оцінка програми Fiscalis 2013, Брюссель 2014, <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2014/PL/1-2014-745-PL-F1-1.Pdf>

7. Рішення № 1482/2007/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 грудня 2007 року про створення програми дій щодо покращення функціонування податкової системи на внутрішньому ринку (програма Fiscalis 2013) та припинення дії рішення № 2235/2002/ЄС, Офіційний вісник Європейського Союзу L 330/1 від 15.12.2007 р.

Гушан О.В.

студентка,

Науковий керівник: Бахновська І.П.

кандидат юридичних наук, доцент,

Вінницький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Однією з головних причин поширення випадків порушення трудових прав людини є відсутність у працівників достатніх правових знань. Для виправлення такої ситуації бажано, щоб кожен найманий працівник знав свої права.

Проблема підстав виникнення трудових правовідносин свого часу тією чи іншою мірою освітлювалася багатьма авторами, які зробили істотний внесок у її дослідження.

Відповідно до статті 265 КЗпП України будь-яка особа, винна в порушенні законодавства про працю, нестиме відповідальність згідно з чинним законодавством.

Дослідженням цієї проблеми займалася низка науковців таких, як А. М. Слюсар, І. І. Шамшина, В. І. Прокопенко, П. І. Жигалкін.

За порушення трудового законодавства (незаконне звільнення працівників, несвоєчасну виплату заробітної плати, порушення правил охорони праці, невиконання зобов'язань за колективними договорами, перешкоджання законній діяльності професійних спілок тощо) посадові особи несуть дисциплінарну, адміністративну та кримінальну відповідальність [2, с. 44].

Суб'єктами відповідальності можуть бути власники підприємств, керівники, їх заступники, керівники структурних підрозділів, а також інші

посадові особи, які безпосередньо відповідають за дотримання законодавства про працю.

1 січня 2017 року набув чинності Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», яким, зокрема, внесено зміни до статті 265 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), якою передбачено відповідальність за порушення законодавства про працю.

Отже, з 1 січня 2017 року 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 (96000 гривень);

- 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 (9600 гривень);

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (9600 гривень);

У разі, якщо має місце недопущення до перевірки з питань 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, розмір штрафу складе 100 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (320000 гривень).

Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – сьомим частини другої статті 265 КЗпП України, загрожує роботодавцям штрафом у розмірі 3200 гривень.

Передбачені частиною другою статті 265 КЗпП України фінансові санкції накладаються територіальними управліннями Державної служби України з питань праці, яка є центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на органи державної виконавчої служби [1].

Отже, зрозуміло, що інтереси роботодавця та найманого працівника не завжди співпадають – як правило, кожен з них прагне при якомога менших витратах власних ресурсів (грошових, фізичних чи інтелектуальних зусиль) отримати якомога більше прибутків один від одного. Між тим, і роботодавець, і найманий працівник повинні усвідомлювати необхідність безумовного дотримання вимог законодавства про працю та вживати необхідних заходів щодо забезпечення виконання в повному обсязі покладених на них обов'язків, інакше залежно від виду та тяжкості правопорушення вони будуть притягнуті до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт федерації професійних спілок України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х : Консум, 2008. – 480 с.
3. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : [монографія] / А.М. Слюсар. – Х. : Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.
4. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : [монографія] / І.І. Шамшина. – Луганськ : Література, 2010. – 448 с.