

УДК 349.2

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПІДВИЩЕННЯ
ШТРАФНИХ САНКЦІЙ**

Клименко А. Л.

*доцент кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0001-9587-5827*

Трудове законодавство, як і будь-яке інше, втрачає сенс без належного механізму забезпечення його реалізації. Важливою складовою належного механізму забезпечення дотримання трудового законодавства є відповідальність за його порушення. Проте системний аналіз положень нині чинної редакції Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) дає підстави для висновку про необхідність удосконалення трудового законодавства у частині регулювання відповідальності за порушення законодавства про працю. Зокрема, йдеться про нераціональність диференціації штрафних санкцій, що можуть бути застосовані до роботодавців. Так, відповідно до позиції законодавця, викладеній у ст. 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 ро-

боти 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 десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження; вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно 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; недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно 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 чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження; 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; вчинення дій, передбачених абзацом сьомим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; порушення інших вимог законодавства про працю,

крім передбачених абзацами другим - восьмим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення; вчинення порушення, передбаченого абзацом дев'ятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення»¹.

При цьому серед порушень лідирують пов'язані з оплатою праці. Так, наприклад, згідно зі статистичними показниками Національної служби посередництва і примирення, в Дніпропетровській області упродовж минулого року було зареєстровано 200 спорів (2 - на територіальному та 198 - на виробничому рівні), з яких майже 45 % - з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати, що у 2 рази більше, ніж у 2019 р.².

З огляду на вказане, на наш погляд, дискусійним видається встановлення штрафних санкцій у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за фактичний допуск 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 виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, враховуючи те, що за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Про недосконалість нині чинного механізму забезпечення дотримання законодавства про працю саме у частині регулювання питання оплати праці свідчить також судова практика. Так, зокрема, проаналізувавши дані Єдиного державного реєстру судових рішень з початку 2019 року, станом на 26.04.2021 року можна від-

¹ Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.04.2021).

² Інформаційний бюлетень про діяльність відділення Національної служби посередництва і примирення в Дніпропетровській області за перший квартал 2021 року. URL: <https://adm.dp.gov.ua/dniprooda/ustanovi/teritorialni-organi-ministerstv-ta-vidomstv-ukrayini-v-dnipropetrovskij-oblasti/viddilennya-nacionalnoyi-sluzhbi-poserednictva-i-primirenniya-v-dnipropetrovskij-oblasti> (дата звернення: 25.04.2021).

найти 16899 документів у справах, що стосуються нарахованої, але не виплаченої заробітної плати¹.

Крім того, запропонована диференціація порушує конституційний принцип щодо пріоритетності прав людини (ст. 3 Конституції України). Адже, як відомо, якщо невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат за Кримінальним кодексом України² відноситься до злочинів проти прав і свобод громадянина (ст. 175), то ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів) законодавець відносить до злочинів у сфері господарської діяльності (ст. 212). При цьому, відповідно до положень згаданої ст. 3 Конституції України, «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави»³.

Вищевикладене свідчить про потребу внесення законодавчих змін. Доцільно було б переглянути розмір штрафних санкцій за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам у напрямку збільшення їх розміру. Зокрема, пропонуємо внести зміни до п. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП України, виклавши її у такій редакції: «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 розмірі, кратному тридцяти одній мінімальній заробітній платі, встановленій законом на момент виявлення порушення».

¹ Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 25.04.2021).

² Кримінальний кодекс України: закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2341-14/conv> (дата звернення: 25.04.2021).

³ Конституція України : закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.04.2021).