

Для працівника, якого поновили на роботі, теж найважливіші юридичні наслідки такого рішення, а саме, видача відповідного наказу або розпорядження власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, а також виплата заробітної плати за час вимушеного прогулу. Далі на підставі виданого роботодавцем наказу або розпорядження поновлений працівник приступає до виконання своїх трудових обов'язків і отримує за це заробітну плату.

Але, якщо роботодавець не допускає такого працівника до виконання своїх трудових обов'язків, працівник вже не в змозі звернутися до державного виконавця по допомогу. Таким чином, йому створюють такі умови, що змушують працівника звільнитися, або він знову буде змушений звертатися до суду за захистом своїх прав.

Список використаної літератури:

1. *Заворотько П.П.* Процессуальные гарантии исполнения судебного решения / П.П. Заворотько. – М.:Юрид. лит., 1974.

2. *Луспенник Дмитро* Судовий контроль за виконанням судових рішень. Розгляд скарг на дії державного виконавця [Електронний

ресурс] / Д. Луспенник // Юридичний журнал. – 2006. – № 1. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2098>

3. *Кодекс законів про працю* від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. *Про виконання судових рішень:* Закон України від 21.04.1999 № 606-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/606-14>

5. *Про практику розгляду судами скарг на рішення, дії або бездіяльність органів і посадових осіб державної виконавчої служби та звернень учасників виконавчого провадження:* Постанова Пленуму Верховного Суду України від 26 грудня 2003 р. № 14. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-03>

6. *Про практику розгляду судами трудових спорів:* Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

7. *Про судовий збір:* Закон України від 08.07.2011 р., № 3674. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3674-17>

І.І. ШЕМЕЛИНЕЦЬ,
кандидат юридичних наук
(Національний університет ДПС України)

УДОСКОНАЛЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Останнім часом в Україні все більше і більше говорять про реформування трудового законодавства. Наявна система захисту порушеного права працівника на гідні умови праці та і в цілому права на працю є такою, що не відповідає сучасним потребам і не може достатньою мірою гарантувати вико-

нання та забезпечення конституційних прав громадянам. До такого висновку прийшли експерти Міжнародного центру перспективних досліджень, які вказують, що причиною порушень трудових прав є формальна відповідальність роботодавців, яка має наслідком незахищеність прав найманих працівників

і поширеність їх порушень, зокрема щодо умов і безпеки праці, гендерної рівності, дитячої та примусової праці [1].

Протягом 2011 року було проведено моніторинг дотримання законодавства про працю на 34271 підприємствах, установах та організаціях. У ході проведених перевірок виявлено 141545 порушень трудового законодавства. Найчастіше порушуються законодавчі норми щодо оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, укладання і виконання трудових договорів та правила ведення трудових книжок. Найбільша частка цих порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібною торгівлі та підприємства обробної промисловості.

Проблеми захисту трудових прав працівників переважно останнім часом знаходяться в центрі уваги науковців – фахівців у галузі трудового права. Зокрема ці питання досліджували у своїх роботах В.Я. Бурак, І.М. Ваганова, Н.Д. Гетьманцева, А.О. Замченко, М.І. Іншин, Т.Г. Маркіна, П.Д. Пилипенко, Р.С. Харчук, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та багато інших. Проте у їхніх роботах захист трудових прав розглядається в загальному, висвітлюються його форми, способи та засоби. Детального ж наукового аналізу окремих способів та елементів захисту трудових прав не проводиться або проводиться в незначному обсязі.

У науці трудового права склалося двояке розуміння захисту трудових прав. Більшість науковців розуміє захист трудових прав лише як вчинення дій із відновлення порушеного права способом, який передбачається нормативно-правовими актами [2, 181; 3, 97]. Проте І.В. Лагутіна, розглядаючи поняття захисту трудових прав у вузькому значенні, зазначає, що захист трудових прав це забезпечення дотримання трудових прав, попередження і профілактика їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників [4, 24].

Розглядаючи форми захисту трудових прав, Н.Д. Гетьманцева наголошує, що окремою формою захисту є звернення до інспекції або органу, який уповноважений здій-

снювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю [5, 42].

Міністерство соціальної політики України разом з Державною інспекцією з питань праці розробили пакет законів, спрямованих на детінізацію трудових відносин, які повинні, на думку авторів, вирішити проблемні питання, пов'язані із захистом трудових прав [6].

Запропонований пакет складається із проектів чотирьох законів: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їх забезпечення), «Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про працю)» та «Про внесення змін до Податкового кодексу України». Усі ці законопроекти, спрямовані на детінізацію трудових правовідносин шляхом підвищення ефективності юридичної відповідальності.

Слід зосередити увагу на певних недоліках цих законопроектів.

Найбільш дискусійним із чотирьох, мабуть, є законопроект «Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю», оскільки ним передбачається встановлення окремого виду юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю. Зокрема в ньому пропонується встановити відповідальність у вигляді штрафу за неоформлення трудових відносин у разі фактичного допуску працівника до роботи, допуск працівника-іноземця до роботи без дозволу з працевлаштування, за нарахування та виплату заробітної плати в розмірі, нижчому від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати за виконану працівником місячну чи погодинну норму праці (обсяг робіт) та невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про

працю та його територіальних органів щодо усунення порушень або створення перешкод для встановлення факту неоформлення трудових відносин у разі фактичного допуску працівника до роботи, допуск працівника-іноземця до роботи без дозволу з працевлаштування.

Слід відмітити, що відповідальність за ці правопорушення сьогодні встановлена, але регулюється різними нормативно-правовими актами. Так, зокрема за порушення порядку працевлаштування іноземців та осіб без громадянства передбачена відповідальність і ст. 203 та 204 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), а також ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення». За виплату заробітної плати не в повному обсязі передбачена статтею 41 КУпАП адміністративна відповідальність, за безпідставну невиплату заробітної плати – кримінальна відповідальність, передбачена ст. 175 Кримінального кодексу України (далі – ККУ). Статтею 188-6 КУпАП встановлена відповідальність за невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю.

Відмінність між зазначеними статтями ККУ, КУпАП та положеннями проекту лише в суб'єктах та санкціях. Законопроектом пропонується накладати таку відповідальність на підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності і самозайняті особи, які використовують найману працю, натомість і ККУ і КУпАП суб'єктом правопорушення визнають лише фізичну особу. Цікавим є також і те, що цей законопроект не передбачає прикінцевих положень, в яких би йшла мова про внесення змін до нормативно-правових актів.

Таким чином, у випадку прийняття цього законопроекту виникне специфічний вид відповідальності юридичних осіб. Існування відповідальності юридичних осіб сьогодні уже не перебуває у полі наукових дискусій, оскільки сам факт можливості існування такої відповідальності поза межами адміністративної чи кримінальної уже санкціонований державою в нормативному порядку.

Періодично приймаються закони, які передбачають таку відповідальність, і досить часто вона діє паралельно із адміністративною чи кримінальною. Прийняття законопроекту «Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю» не тільки не вирішить проблеми, а ще більше її заплутає.

Ще більш неоднозначними і незрозумілими є норми законопроекту про те, хто і в якому порядку застосовуватиме відповідальність. Передбачається, що цим буде займатися орган виконавчої влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Але тоді необхідно вносити зміни у положення про Державну інспекцію України з питань праці, яка сьогодні є органом нагляду і контролю у сфері трудових правовідносин і фіксує порушення законодавства шляхом складання протоколу про адміністративні правопорушення. Законопроектом пропонується, що складаючи протоколи про порушення законодавства про працю та виносити постанови матиме право якраз орган нагляду і контролю, хоча сьогодні у справах про адміністративні правопорушення він лише складає протоколи, а постанови виносить суд.

Таким чином, детальний аналіз пакету законопроектів, спрямованих на удосконалення юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства, свідчить про те, що прийняття їх у такому вигляді юридичну відповідальність не покращить. Те саме можна сказати про детінізацію трудових правовідносин. Лише посилення та урізноманітнення юридичної відповідальності проблему детінізації трудових правовідносин вирішити не може. Це має бути комплексний підхід, який повинен базуватися на удосконаленні не лише деліктного, але і податкового, трудового та цивільного галузей права.

Список використаних джерел:

1. *Реформа трудового законодавства*: Міжнародний центр перспективних досліджень. – Київ, 2011. – 18 с.

2. *Буряк В.Я.* До поняття правового захисту трудових прав працівників / В.Я. Буряк

// Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2009. – Вип. 48. – С. 177–182.

3. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди засобів захисту трудових прав працівників / І.М. Ваганова // Форум права. – № 3. – 2009. – С. 94–99.

4. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія // І.В.Лагутіна. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.

5. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11. – С. 37–42.

6. Електронний ресурс: http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=85A2A1113066DEB5A2AB7F4CE947C56D?art_id=127000&cat_id=107177

І.В. НОВОСЕЛЬСЬКА,
кандидат юридичних наук
(Київська державна академія водного транспорту)

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ВИДУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ, ПЕРЕДБАЧЕНИХ ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

Діяльність людини в суспільстві підпорядкована соціальним нормам і здійснюється, як правило, в умовах суворого дотримання правил поведінки, що містяться в них. Урегульованість суспільних відносин певними приписами – об'єктивна передумова існування відповідальності, яка можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, сформульованих у спеціальних нормах.

Юридична відповідальність – це соціально-правовий інститут, норми якого формують основні засади функціонування демократичної держави. Вхідження України в міжнародне співтовариство зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудова правовідносин і гармонізації національного законодавства із загальновізнаними світовими стандартами, зокрема, щодо юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про працю. У тісному взаємозв'язку із цим процесом повинні відбуватись і зміни

свідомості людей у трудових і пов'язаних з ними відносинах. Як свідчить практика, немає жодної людини, яка б за життя не вчинила хоча б одного порушення норм, що регулюють відносини у сфері праці [1].

Проблематика трудоправової відповідальності – одна із центральних у науці трудового права, тому що право втрачає сенс без належного механізму забезпечення його реалізації, виконання, основною ланкою чого й виступає відповідальність. Однак слід констатувати, що існує низка неточностей і недоопрацювань чинного законодавства, яке впорядковує питання дисциплінарної й матеріальної відповідальності за порушення умов трудового договору. Зважаючи на це, ситуація, що склалась у цій царині правовідносин, вимагає активізації діяльності органів державної влади шляхом створення потужного законодавства, яке дасть змогу надалі звести до мінімуму зростання правопорушень у сфері праці.