

Л. Остапенко

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету "Львівська політехніка",
канд. юрид. наук, асист.
кафедри цивільного права та процесу

ЩОДО ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ГАРАНТІЙ ТА КОМПЕНСАЦІЙ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

© Остапенко Л., 2016

Розглядаються питання, пов'язані з проблемами реалізації працівниками своїх прав у частині забезпечення гарантій та компенсацій на час трудових відносин, а також щодо існуючих видів відповідальності за їх порушення. Розглядаються ознаки юридичної відповідальності за порушення гарантій і компенсацій у трудових відносинах. Звернено увагу на застосування засобів юридичного примусу до порушників законодавства про працю.

Ключові слова: юридична відповідальність, гарантії, компенсації, трудові відносини.

Л. Остапенко

КАСАТЕЛЬНО ОТНОШЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

Рассматриваются вопросы, связанные с проблемами реализации работниками своих прав в части обеспечения гарантий и компенсаций на время трудовых отношений, а также по существующим видам ответственности за их нарушение. Рассматриваются признаки юридической ответственности за нарушение гарантий и компенсаций у трудовых отношениях. Обращено внимание на применение средств правового принуждения к нарушителям законодательства о труде.

Ключевые слова: юридическая ответственность, гарантии, компенсации, трудовые отношения.

L. Ostapenko

ABOUT LEGALLY RESPONSIBLE FOR BREACH OF WARRANTY OR COMPENSATION OF SUBJECTS LABOR RELATIONS IN UKRAINE

The article deals with issues related to the problems of implementation of workers' rights in terms of providing guarantees and compensations for the period of employment, as well as existing types of liability for their violation. Treat the symptoms of legal liability for the violation of guarantees and compensations in the employment relationship. Attention is paid to the use of legal enforcement against violators of labor legislation.

Key words: legal liability, guarantees, compensation, labor relations.

Постановка проблеми. Національним законодавством України про працю передбачені гарантії та компенсації для суб'єктів трудових відносин з метою захисту їх трудових прав. До того ж

практика свідчить, що роботодавці не дотримуються передбачених законодавством вимог стосовно гарантій і компенсацій, які передбачені умовами трудового договору.

Аналіз дослідження проблеми. Закріплення приватної власності на засоби виробництва, поява нового суб'єкта трудових відносин – роботодавця потребують нового осмислення питань, пов'язаних з гарантіями і компенсаціями для учасників трудових відносин. Дослідження у сфері захисту гарантій та компенсацій для суб'єктів трудових відносин проводили українські та зарубіжні учені: Ю. П. Дмитренко, В. П. Марчук, О. Е. Репетева, Н. М. Хуторян, Ю. С. Шемшученко та ін.

Мета роботи – з'ясувати та здійснити аналіз ознак, особливостей застосування юридичної відповідальності за порушення гарантій та компенсацій суб'єктами трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Гарантії та компенсації для працівників, що встановлені трудовим законодавством України, є актуальним засобом захисту своїх прав, особливо у період погіршення економічної ситуації у державі та проведення антитерористичної операції.

Теорія права розглядає правові гарантії як передбачені законом спеціальні засоби, способи, умови, які забезпечують здійснення у повному обсязі всебічної охорони прав і свобод людини [1, с. 130].

Під загальновизначеним поняттям компенсації розуміють правовий спосіб захисту матеріальних і нематеріальних благ фізичних та юридичних осіб [1, с. 388].

Науковці, розглядаючи питання гарантій і компенсацій, закріплених у законодавстві про працю, здебільшого посилаються на власну позицію.

У національному законодавстві відсутнє визначення понять гарантій та компенсацій у сфері праці на відміну від юридичної літератури.

Так, Ю. П. Дмитренко вважає, що гарантіями трудових прав працівників є система встановлених законодавством заходів щодо врегулювання питань, пов'язаних з порушенням трудового законодавства й вирішенням трудових спорів робітників і службовців, направлених на захист їхніх трудових прав [2, с. 611, 612]. З боку держави однією з гарантій є забезпечення відповідного рівня мінімальної заробітної плати.

Сучасна правова енциклопедія під компенсацією виплат розуміє суми, що їх виплачують робітникам і службовцям у передбачених законом випадках за встановленими нормами [3, с. 154].

Законодавством України про працю передбачені гарантії та компенсації.

Так, окремими положеннями ст.ст. 22, 122 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачені гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації [4], а також гарантії щодо дотримання прав з оплати праці (ст. 22 Закону України “Про оплату праці”) [5], до компенсацій можна зарахувати право працівників на одержання відшкодування витрат та одержання інших компенсацій працівниками, під час переведення, прийняття на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП України) [4] тощо.

Вищезазначений перелік гарантій і компенсацій не є вичерпний, але він дає змогу працівникові реалізувати своє право на їхню реалізацію з намірами про отримання матеріальних і нематеріальних благ.

Варто звернути увагу на те, що існують випадки, коли роботодавець умисно створює перепони для працюючого працівника щодо реалізації права на гарантії та компенсації при встановленні, зміні та припиненні трудових відносин. До причин такого ставлення роботодавця до передбачених законодавством гарантій і компенсацій можна зарахувати недостатньо жорстку реакцію контролюючих державних органів за дотриманням та використанням чинного законодавства.

Під час порушення вимог національного законодавства у сфері праці передбачена юридична відповідальність. Окремі науковці, крім загальної характеристики юридичної відповідальності, досліджують питання матеріальної відповідальності за порушення у галузі праці.

Під юридичною відповідальністю академік Ю. С. Шемшученко розуміє вид соціальної відповідальності, сутність якої полягає у застосуванні до правопорушників (фізичних та юридичних осіб), передбачених законодавством санкцій, що забезпечуються у примусовому порядку державою [1, с. 109].

В. П. Марчук зазначає, що юридичною відповідальністю є закріплений у законодавстві і забезпечуваний державою юридичний обов'язок правопорушника зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належали [6, с. 112].

У цьому випадку права працівника, що оберігаються державою та порушуються роботодавцем, мають цілий арсенал засобів примусу, які дають змогу припинити правопорушення або мінімізувати негативні наслідки від його вчинення за допомогою застосування санкцій залежно від галузі права.

Окремим видом відповідальності щодо порушених роботодавцем гарантій та компенсацій працівника є матеріальна відповідальність.

Професор Н. М. Хуторян визначає матеріальну відповідальність роботодавця як його обов'язок відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання роботодавцем зобов'язань з управління працею [1, с. 458]. Ми погоджуємося з цим визначенням у частині обов'язкового відшкодування роботодавцем заподіяної працівником шкоди у розмірах, передбачених законодавством.

Питання, що стосуються матеріальної відповідальності сторін щодо відносин у сфері праці, прописуються у трудовому договорі або в додаткових до договору угодах. Перелік випадків, за які може наставати згадана відповідальність, є загальність від специфіки та умов конкретної трудової діяльності працівника.

Згідно зі ст. 3 Закону України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, мінімальною заробітною платою є законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) [5].

На поточний рік, відповідно до ст. 8 Закону України “Про Державний бюджет України на 2016 рік” від 25.12.2015 р. № 928-VIII, розмір мінімальної заробітної плати з 01 травня становить 1450 гривень, з 01 грудня – 1600 гривень [7].

Вищенаведене належить до державних гарантій, передбачених для працівника, порушення яких тягне за собою матеріальну відповідальність.

Згідно зі ст. 265 КЗпП України, за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці до юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, застосовується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, що станом на 01 квітня 2016 року становить 13 870,00 грн, крім того, до роботодавця ще може бути застосована і адміністративна відповідальність на підставі Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) у розмірі від 510 до 1700 грн за виплату заробітної плати не у повному обсязі [8].

Наступними видами юридичної відповідальності роботодавця, який винен у порушенні реалізації працівником гарантій та компенсацій, є адміністративна та кримінальна відповідальність.

Під адміністративною відповідальністю розуміють різновид юридичної відповідальності у вигляді специфічної форми реагування держави на адміністративне правопорушення, що полягає у застосуванні уповноваженими органами та посадовими особами адміністративного стягнення, передбаченого КУпАП і законами України [3, с. 12].

Репетева О. Е. визначає адміністративне правопорушення у сфері трудових відносин як протиправне, винне діяння, що посягає на трудові права та свободи громадян, за яке встановлена адміністративна відповідальність [9, с. 127].

Ми вважаємо, що на законодавчому рівні за ознаками адміністративного правопорушення потрібно закріпити “суспільну небезпеку”, “шкоду” (матеріальну і моральну), що без сумніву сприятиме усуненню недоліків під час кваліфікації адміністративних правопорушень та прийняття по них рішень уповноваженими на це суб'єктами [10, с. 12].

В Україні адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю настає здебільшого за порушення правових норм, що стосуються гарантій та компенсацій у галузі охорони праці.

Наприклад, національне адміністративне законодавство у цьому плані забезпечує захист гарантій та виплат компенсацій працівнику у зв'язку з заробітною платнею.

Так, ч. 1 ст. 41 КУпАП передбачає накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності, які винні у порушенні встановлених термінів виплат пенсій, стипендій, заробітної плати, у розмірі від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

За даними інтернет-ресурсу “Львівський портал” інспектори Головного управління Держпраці у Львівській області під час проведення перевірок в області стану дотримання законодавства про працю в області виявили факти 20 неформальних трудових відносин (станом на 01.08.2016 р.), складено та передано до суду шість протоколів про вчинення адміністративних порушень за ч. 1 ст. 41 КУпАП. Відтак винесено п'ять постанов на загальну суму 341,52 тис. грн [11].

Варто також зазначити, що порушення гарантій та компенсацій, передбачених для працівника, є грубим порушенням законодавства України про працю.

Кримінальна відповідальність, відповідно до ст. 173 Кримінального кодексу України, передбачена за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції” іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю – караються штрафом від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на термін до трьох років [12].

Наприклад, результати перевірки Головного управління Держпраці у Львівській області показали, що за працю без формального оформлення трудових шести справ, мали ознаки злочину та скеровані у правоохоронні органи за ст. 172 КК України [11].

Висновки. Юридична відповідальність за порушення гарантій та компенсацій для працівника є важливим превентивним засобом проти порушень законодавства, які допускають роботодавці.

Достатньо ефективними за порушення законодавства про працю залишаються розглянуті засоби юридичного примусу. Потребує уточнення поняття “адміністративне правопорушення” у частині визначення його суспільної небезпеки та шкоди.

Наявність існуючих санкцій (адміністративного і кримінально-правового змісту) повинна бути адекватною до ступеня тяжкості вчиненого правопорушення, а кваліфікація протиправних дій (бездії) роботодавця – ознакам юридичного складу правопорушення.

1. Великий юридичний енциклопедичний юридичний словник / за заг. ред акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Вид-во “Юридична думка”, 2012. – 1020 с.
2. Трудове право України: підруч. / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
3. Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко [та ін.]; за заг. ред. О. В. Зайчука; Ін-т законодавства Верхов. Ради України. – К.: Юрінком Інтер, 2010. – 384 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1476445947504754>.
5. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/print1444931214873021>.
6. Словник юридичних термінів: навч. посіб. / уклад. В. П. Марчук. – К.: МАУП, 2003. – 128 с.
7. Про Державний бюджет України на 2016 рік: Закон України від 25.12.2015 р. № 928-VIII// Відом. Верхов. Ради України. – 2016. – № 5. – Ст. 54.
8. Ткачівська О. Мінімальні гарантії в оплаті праці та відповідальність за їх порушення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspif.gov.ua/news/145-mnmaln-garanti-v-oplat-prac-ta-vdpovdalnst-za-yih-porushennya.html>.
9. Репетева О. Е. К вопросу об административной ответственности за правонарушения в сфере труда / О. Е. Репетева / Вектор науки ТГУ. – 2009. – № 2(5). – С. 127–130.
10. Остапенко Л. О.

Адміністративна відповідальність за правопорушення, вчинені у галузі охорони праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К.: МОН України, Національний авіац. ун-т, 2015. – 20 с. 11. Під час перевірок на Львівщині виявили 20 фактів нелегальних трудових: 12 серпня 2016 р. / Львівський портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.lviv.ua/news/2016/08/12/pid-chas-perevirok-na-lvivshhini-viyavleno-20-faktiv-nelegalnih-trudovih-vidnosin>. 12. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/print1444931214873021>.

REFERENCES

1. Shemshuchenko Yu. S. (Ed.). *Velikiy entsiklopedichniy yuridichniy slovník [Large Encyclopedic Law Dictionary]*. Kyiv: Yuridichna dumka., 2012. 1020 p. (in Ukr.) 2. Dmytrenko Yu.P. *Trudove pravo Ukrainy [Labour Law of Ukraine]*. Kiev, Yurinkom Inter., 2009. 624 p. (in Ukr.) 3. Zaychuk O. V., Kopylenko O. L., Onishchenko N. M. *Suchasna pravova entsyklopediya [The modern legal encyclopedia]*. Kiev, Yurinkom Inter., 2010. 384 p. (in Ukr.) 4. *Labor Code of Ukraine of 10.12.1971 № 322-VIII. (In Ukraine)* Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1476445947504754> Open Document (accessed 25.10.2016). 5. *The Law of Ukraine “On payment for work” of 24.03.1995 № 108/95-BP. (In Ukraine)* Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/print1444931214873021> Open Document (accessed 01.11.2016). 6. Marchuk V. P. *Slovnichok yurydychnykh terminiv [The dictionary of legal terms]*. Kiev, MAUP., 2003. 128 p. 7. *About the State Budget of Ukraine for 2016: the Law of Ukraine dated від 25.12.2015 № 928-VIII (In Ukraine)* (Supreme Council of Ukraine, 2016, Vol. 5, Art. 54.). 8. Tkachiv's'ka O. *Minimal'ni harantiyi v oplati za pratsyu ta vidpovidal'nist' za yikh porushennya [Minimum guarantees pay for work and responsibility for their violation]*. Available at: <http://dspif.gov.ua/news/145-mnmaln-garantiyi-v-oplat-prac-ta-vidpovidalnst-za-yih-porushennya.html> Open Document (accessed 15.10.2016). 9. Repeteva O. E. *K voprosu ob admynystratyvnoi otvetstvennosti za pravonarusheniya v sfere truda [On the question of the administrative responsibility for violations in the sphere of labor]*. *Vektor nauky THU*, Vol. 2(5), 2009, pp. 127–130. 10. Ostapenko L. O. *Administratyvna vidpovidalnist za pravoporushennya vchyneni v haluzi okhorony pratsi. Avtoref. dys. kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.07 “Administratyvne pravo i protses; finansove pravo; informatsiyne pravo” [Administrative responsibility for offenses committed in the field of labor]*. Kiev 2015. 20 p. 11. *During inspections in Lviv region revealed 20 facts of illegal labor 12.08 2016 / Lviv portal (In Ukraine)* Available at: <http://portal.lviv.ua/news/2016/08/12/pid-chas-perevirok-na-lvivshhini-viyavleno-20-faktiv-nelegalnih-trudovih-vidnosin> Open Document (accessed 10.10.2016). 12. *Criminal codex of Ukraine of 05.04.2001 p. № 2341-III. (In Ukraine)* Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/print1444931214873021> Open Document (accessed 28.10.2016).