

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Клець Тетяна Сергіївна

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

**ШТРАФНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ
ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Спеціальність – 081 Право

Галузь знань – 08 Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Т. С. Клець

Науковий керівник –
Золотухіна Лілія Олександрівна
доктор юридичних наук, професор

Дніпро – 2023

АНОТАЦІЯ

Клець Т. С. Штрафна відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – право. Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ – 2023.

Робота присвячена комплексному дослідженню штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. Особливої актуальності в цьому контексті набуває перегляд сучасних підходів до теоретичного розуміння та практичного застосування системи державного примусу по відношенню до роботодавців. Видається першочерговим розробка не лише пропозицій щодо внесення змін в діюче законодавство, але і розробка нової концепції практичного закріплення трудової відповідальності роботодавця шляхом об'єднання різних видів юридичної відповідальності створюючи самостійний інститут штрафної відповідальності.

Найбільшої ж актуалізації набуває проблема поєднання в один інститут трудового права – штрафну відповідальність роботодавця – різні за своєю правовою природою та призначенням заходи державного примусу у вигляді штрафних санкцій. Крім цього увага звертається і на розробку механізму притягнення роботодавця до штрафної відповідальності, включаючи алгоритмізацію процедур та заходів спрямованих на практичну реалізацію державно-управлінського впливу по відношенню до роботодавця реалізуючи систему гарантій прав та інтересів працівників. При цьому акцентується увага і на тому, що є неприпустимим порушувати баланс інтересів сторін трудових відносин, а тому дотримання прав роботодавця при проведенні відповідних контрольних-моніторингових заходів також розглядається як елемент системи забезпечення неухильності несення штрафної відповідальності роботодавцем за порушення законодавства про працю. Все

це – потребує нових науково-обґрунтованих теоретичних, методологічних і практичних підходів.

Метою дисертаційної роботи є пошук нових теоретико-методологічних засад та розробка практичних рекомендацій щодо створення самостійного окремого комплексу засобів державного примусу у вигляді штрафної відповідальності роботодавця.

Об'єктом дисертаційного дослідження є система організаційно-правового забезпечення штрафної відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю.

Предметом дослідження є штрафна відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю.

Дисертаційне дослідження проводилося за допомогою поєднання загально- та спеціально наукових методів, притаманних правовій науці та науці трудового права з урахуванням особливостей функціонування системи трипартизму та правового статусу учасників трудових відносин.

Зокрема, широкого застосування отримав метод діалектичного пізнання розвитку інституту відповідальності роботодавця в трудових відносин. Різні форми та механізми її застосування були досліджені за допомогою інструментарію системного аналізу, що дало комплексне бачення окремого виду трудової відповідальності роботодавців – штрафної відповідальності. Інструментарій формально-юридичного методу, а також використання у поєднанні методів аналізу та синтезу, абстрактного та конкретного у сукупності надали нове бачення на правовий зміст та правову природу штрафної відповідальності роботодавців, на можливості розширення випадків її застосування.

Методика класифікації за різними ознаками, а також метод структурного аналізу дали змогу розкрити сутність штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця у випадках порушення ним трудового законодавства як елемент системи державного примусу із надмірно вираженою каральною функцією. В подальшому із використання структурно-

логічного підходу та методу правового моделювання були розроблені пропозиції щодо удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця.

Водночас активне застосування порівняльно-правового методу дало змогу проаналізувати підстави штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю у співставленні із підставами притягнення до інших видів відповідальності: адміністративної та кримінальної. Вагомих результатів в дослідженні механізмів практичної реалізації процедури притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю було досягнуто за рахунок застосування структурно-функціонального підходу.

Інформаційною базою дисертаційного дослідження є матеріали Верховної Ради України, Держпраці, Служби зайнятості України, Міністерства соціальної політики України, законодавчі та нормативні акти з питань притягнення о відповідальності учасників трудових відносин та в тому числі роботодавців, наукові здобутки вітчизняних та зарубіжних учених, матеріали науково-практичних конференцій, міжнародних організацій.

На основі проведеного комплексного дослідження вирішена важлива наукова проблема – розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення механізмів практичної реалізації процедури притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю. Найбільш вагомими результатами, які характеризують наукову новизну дисертації, є такі:

вперше:

– розроблено єдиний комплекс організаційно-правового забезпечення штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю та запровадження єдиного інституту штрафної відповідальності саме в межах трудового законодавства. Це стало можливим за рахунок імплементації всіх видів санкцій у вигляді штрафів з інших видів

юридичної відповідальності, що застосовується до роботодавця, саме адміністративної та кримінальної. В тому числі вперше обґрунтовано доцільність та необхідність поєднання адміністративних штрафів в систему штрафних санкцій, в межах трудового законодавства із розробкою відповідних змін до ст. 265 КЗпП України;

– вироблено теоретико-методологічну будову інституту штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю, зокрема в частині розробки механізмів недопущення уникнення відповідальності роботодавцем. Так, на теоретичному рівні вперше обґрунтовано розмежування категорій «підстави настання» і «підстави для притягнення» до штрафної відповідальності. Така диференціація залишає гарантії для роботодавців доказувати відсутність «підстав для настання штрафної відповідальності», але разом з тим недопущення заміщення відсутність таких підстав відсутністю складу трудово-правового правопорушення, яке було скоєно, однак в неналежний спосіб зафіксовано контролюючим органом. Наявність таких обставин і їх фактичний вплив на неспроможність роботодавців в повній мірі виконувати вимоги встановлені законом підлягають доведенню уповноваженим органом під час вирішення питання про притягнення до штрафної відповідальності. Таким чином нами на теоретичному рівні обґрунтовується та виокремлюється в самостійний інститут науки трудового права інститут притягнення до штрафної відповідальності роботодавців як сукупність дій в сфері застосування державного примусу;

удосконалено:

– підходи до визначення сутності та ознак штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю, до яких відносяться: стягнення штрафу відбувається виключно за рішенням уповноваженого органу держави (інспекції, суди тощо); штрафна відповідальність розкривається у формі штрафу, але підставами притягнення до неї може бути будь-яке протиправне діяння; штрафна відповідальність роботодавця

передбачає стягнення з нього платежів на користь держави при цьому відшкодування збитків працівникам або іншим учасникам трудових відносин напряду не передбачається; штрафна відповідальність роботодавця може виступати як самостійний вид відповідальності, так і сукупності із більш суворими формами; штрафна відповідальність завжди передбачає сплату певної санкції в матеріальному (грошовому) виразі, який не можливо замінити, а обов'язок сплати такого штрафу – замінити зустрічним зобов'язанням;

– механізм притягнення роботодавця до штрафної відповідальності. На теоретико-методологічному рівні обґрунтовано, а на рівні організаційно-правового забезпечення розроблено окремі процедурні аспекти, які забезпечують виявлення порушення роботодавцем законодавства про працю; доведення наявності ознак трудово-правового правопорушення; застосування до роботодавця засобів державного примусу із одночасним запровадженням компенсаторних заходів відшкодування шкоди або збитків завданих ним іншим учасникам трудових правовідносин;

– комплексний підхід до організаційно-правового забезпечення притягнення роботодавця до відповідальності за порушення законодавства про працю, що втілюється в прийнятті нового Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, розробленого на базі Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509, однак із значно більшим рівнем деталізації та глибиною правового регулювання відносин пов'язаних із розглядом та вирішенням справи про накладення штрафних санкцій. В новому Порядку пропонується консолідувати частину положень з наступних нормативно-правових актів: Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96; Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів

України від 04.12.2019 р. № 1132; Порядку здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 82 «Про Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» – щодо регулювання процедури здійснення контрольних заходів, визначення кола суб'єктів здійснення таких заходів, а також встановлення чітких строків реалізації тих чи інших заходів з метою уникнення неправомірного впливу на роботодавців з боку компетентних органів державної влади;

набуло подальшого розвитку:

– парадигма трудової правосуб'єктності роботодавця, як підстава для розробки самостійного інституту штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю. Саме правосуб'єктність роботодавця як комплекс поєднаних елементів правоздатності, дієздатності та деліктоздатності дало необхідне підґрунтя для об'єднання різних видів юридичної відповідальності у вигляді штрафних санкцій за порушення трудового законодавства в єдиному акті – КЗпП України;

– дослідження видового різноманіття форм відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю, що дало змогу прийти до висновку про не лише доцільність, але і необхідність поєднання різних видів відповідальності у вигляді штрафних санкцій (кримінальної, адміністративної, матеріальної) в єдиний інститут – штрафної відповідальності роботодавця. При цьому проведений аналіз підстав притягнення до відповідальності, а також розмірів санкцій дав змогу обґрунтовано переглянути їх та розробити авторську систему співвідносних розмірів санкцій та підстав їх застосування, що значно підвищує ефективність самого застосування штрафної відповідальності як міри державного примусу за порушення роботодавцем законодавства про працю, а також відповідає вимогам державних гарантій в означеній сфері.

Ключові слова: роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників, правовий статус, забезпечення працівників, працевлаштування,

квотування робочих місць, заробітна плата, належні, безпечні умови праці, недержавне соціальне страхування, добровільне медичне страхування, недержавні нестрахові заходи соціального захисту працівників, штрафна відповідальність, роботодавець.

SUMMARY

Kliets T. S. Employer's penal liability for labor legislation violation. –
Qualifying research paper, manuscript.

Thesis for the degree of the Doctor of Philosophy in Law, major 081 “Law”.
– Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, 2023.

The thesis presents a comprehensive study of the employer's liability for violating labor legislation. To that end, a review of modern approaches to the theoretical understanding and practical application of state coercion system as regards the employers is of particular relevance. The elaboration of both proposals for changes to the current legislation and the development of a new practical consolidation concept of employer's labor liability by combining various types of legal responsibilities, creating an independent institution of criminal liability, is deemed to be of utmost significance.

Currently, the issue of combining into one labor law institution of employer's criminal liability the state coercion measures in the form of fines, which are variegated in their legal nature and purpose, is gaining a considerable relevance. Moreover, the development of the mechanism to bring the employer to penal liability, including the algorithmization of procedures and measures aimed at the practical implementation of state-management influence in relation to the employer by implementing a system of guarantees of the rights and interests of employees is given much attention. However, the focus is made on the inadmissibility of violating the labor relations parties' balance of interests, and consequently the observance of the employer's rights while implementing the relevant control and monitoring measures is also considered as a constituent element to ensure the employer's penal liability for labor legislation violations.

That said, new scientifically based theoretical, methodological and practical approaches are expedient.

The purpose of the thesis is to find new theoretical and methodological grounds as well as elaborate hands-on guidelines for the creation of an independent toolkit of state coercion in the form of employer's penal liability.

The object of the thesis is the system of organizational and legal provision of employers' penal liability for labor legislation violations.

The subject of the research is the mechanism of practical implementation in the process of bringing employers to criminal liability for labor legislation violations.

Research methods. The research was conducted using a combination of general and special scientific methods inherent in legal science and the science of labor law, taking into account the peculiarities of the tripartism system and the participants' legal status in labor relations.

In particular, the dialectical method of employer's responsibility institution development in labor relations has been extensively used. To that end, diverse forms and mechanisms of its application were investigated using the system analysis toolkit, which proded a comprehensive vision of employers' labor liability. The toolkit of the formal-legal method, as well as the combined use analysis and synthesis methods, abstract and concrete in total, enabled a new vision as regards the legal content and legal nature of employers' penal liability, as well as the possibility of expanding the cases of its application.

The method of classification according to various characteristics, as well as the method of structural analysis enabled to reveal the essence of fines applied to the employer in cases of labor legislation violation as an element of state coercion system with an excessively pronounced penal function. Furthermore, using the structural-logical approach and the method of legal modeling, proposals were developed to enhance the labor legislation as regards the application of employer's penal liability.

With that in mind, active application of the comparative legal method made it possible to address the grounds for employer's penal liability for labor legislation violation in comparison with the grounds for other types of liability such as administrative and criminal. Significant results in the study of the mechanisms of practical implementation in holding the employer liable for violation of labor legislation were achieved due to the use of the structural-functional approach.

The information base of the research comprise the materials of the Verkhovna Rada of Ukraine, the State Labor Service, the Employment Service of Ukraine, the Ministry of Social Policy of Ukraine, legislative and regulatory acts on the issue of participants liability in labor relations, including employers, as well as scientific achievements of domestic and foreign scholars, materials of scientific and practical conferences, international organizations.

Drawing on the conducted comprehensive research, an important scientific problem was solved, namely hands-on recommendations were elaborated for improving the mechanisms for the practical implementation of the procedure of bringing the employer to criminal liability for labor legislation violation. The most significant results, which characterize the scientific novelty of the thesis, are as follows:

for the first time:

– a unified complex of organizational and legal provision of fines applied to the employer for labor legislation violation and the introduction of a single institution of penal liability specifically within the framework of labor legislation has been developed. The implementation of all types of sanctions in the form of fines from other types of legal liability applicable to the employer, namely administrative and criminal ones made this possible, including the expediency and groundbreaking necessity of combining administrative fines into the system of fines, within the limits of labor legislation with the development of relevant changes to Art. 265 of the Criminal Code of Ukraine;

– the theoretical-methodological foundation of employer's penal liability institution for violation of the labor legislation was developed, in particular, in the

part of developing the mechanisms to prevent the employer from evading responsibility. Thus, for the first time at the theoretical level, the distinction between the categories of "grounds for occurrence" and "grounds for prosecution" for criminal liability was substantiated. Such differentiation leaves guarantees for employers to prove the absence of "grounds for the imposition of criminal liability", but at the same time preventing the replacement of the absence of such grounds by the absence of a labor law offense that was committed, but improperly recorded by the supervisory body. The presence of such circumstances and their actual impact on employers' inability to fully comply with the requirements established by law are subject to proof by the authorized body when deciding the issue of criminal liability. Thus, at the theoretical level, we substantiate and distinguish as an independent institute of the science of labor law the institution of bringing employers to criminal liability as a set of actions in the field of state coercion;

enhanced:

– approaches to determining the essence and signs of the employer's penal liability for labor legislation violation, which include as follows: the collection of a fine occurs exclusively by decision of an authorized state body (inspections, courts, etc.); criminal liability is imposed in the form of a fine, but any illegal act may be the basis for its imposition; the employer's criminal liability involves the collection of payments for the benefit of the state, while compensation for damages to employees or other participants in labor relations is not directly provided for; the employer's criminal liability can be both an independent type of liability and a combination with more severe forms; criminal liability always involves the payment of a certain sanction in material (monetary) terms, which cannot be replaced, and the obligation to pay such a fine can be replaced by a counter-obligation;

– the mechanism of making the employer liable. To that end, at the theoretical and methodological level, certain procedural aspects have been substantiated, and at the level of organizational and legal support, certain

procedural aspects have been developed that ensure the detection of employer's labor legislation violation; proving the signs of a labor law offense; the application of state coercion means to the employer with the simultaneous introduction of compensatory measures to make for the damage or losses caused to other employment participants;

– a comprehensive approach to the organizational and legal provision of holding the employer accountable for violations of labor legislation, which is embodied in the adoption of the new Procedure for imposing fines for violations of labor and employment legislation, developed on the basis of Resolution No. 509 of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 17.07.2013, however with a much greater level of detail and depth of legal regulation of relations as regards the consideration and resolution of the case on the imposition of fines. In the new Procedure, it is proposed to consolidate part of the provisions from the following regulatory legal acts: Law of Ukraine "On the Basic Principles of State Supervision (Control) in the Field of Economic Activity"; Regulations on the State Service of Ukraine on labor matters, approved by Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated February 11, 2015 No. 96; The procedure for carrying out state control over compliance with labor legislation, approved by Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 04.12.2019 No. 1132; The procedure for state supervision of compliance with labor legislation, approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated August 21, 2019 No. 82 "On Some Issues of State Supervision and Control of Compliance with Labor Legislation" – regarding the regulation of the procedure for the implementation of control measures, defining the scope of subjects for the implementation of such measures, as well as establishing clear deadlines to implement relevant measures in order to avoid undue influence on employers by the competent state authorities;

further elaborated:

– the paradigm of the employer's labor legal personality, as a basis for developing an independent institution of criminal liability for violations of labor

legislation. It is the employer's legal personality as a complex of combined elements of legal capacity and delictual capacity that provided the relevant ground for combining various types of legal liability in the form of fines for labor legislation violations in a single act – the Labor Code of Ukraine;

– a study of the variety of forms of employer's liability for labor legislation violations, which enabled to come to a conclusion about not only the expediency, but also the necessity of combining different types of liability in the form of fines (criminal, administrative, monetary) into a single institution – employer's fine liability. With that in mind, the analysis of the grounds for prosecution, as well as the size of the sanctions, made it possible to reasonably review them and develop the author's system of the relative sanctions' sizes and the grounds for their application, which significantly increases the effectiveness of the very application of criminal liability as a measure of state coercion for the employer's violation of labor legislation, and also meets the requirements of state guarantees in the specified area.

Key words: employer as a subject of social protection of employees, legal status, employees' provision, employment, job quotas, wages, due, safe working conditions, non-state social insurance, voluntary health insurance, non-state non-insurance measures of social protection of employees, criminal liability, employer.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

1. Клец Т.С. Трудова правосуб'єктність через призму трудової відповідальності :теоретико-методологічний підхід. *ПРАВО.UA*. 2020. №3.

URL: http://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/2020/12/25-_Klets.pdf

2. Клец Т.С. Організаційно-правове забезпечення штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю. *Європейські перспективи*. 2021. №3. С.138-145.

3. Клец Т.С. Сучасні підходи до визначення сутності та ознак штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *Наше право*. 2021. №3. С.143-151.

4. Клец Т.С. Удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 8. С.144-148. URL : http://www.lsej.org.ua/8_2021/34.pdf.

5. Клец Т.С. Підстави штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*, Вип. 28. С. 182–190. URL : <https://doi.org/10.5281/zenodo.5507251>.

6. Kliets, T. (2021). Employment legal entity of the employer as a prerequisite of liability of the employer for violation of legislation on labor. *Global Prosperity*, 1(2-2), 55–66. URL : <http://gprosperity.org/index.php/journal/article/view/34>.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Клец Т.С. Види трудової відповідальності роботодавця. *Актуальні питання розвитку права та законодавства: наукові дискусії* (м. Львів, 18–19 грудня 2020 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2020. Ч. 1. С.166-169.

8. Клець Т.С. Сутність трудової відповідальності роботодавця, як елементу його трудової правосуб'єктності. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*. (м. Миколаїв, 11-12 грудня 2020 р.). Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2020. С. 90- 94.

9. Клець Т.С. Ознаки штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *The process and dynamics of the scientific path: collection of scientific papers «SCIENTIA»*. Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Vol. 1), September 17, 2021. Athens, Hellenic Republic: European Scientific Platform С. 54-56. https://www.ukrlogos.in.ua/ua_conference_17_09_2021_scientia.php

10. Клець Т.С. Види відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція за різними юридичними напрямками. 2021. Вип. 35. http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=3253

ЗМІСТ

ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1	28
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	28
1.1. Трудова правосуб'єктність роботодавця як передумова відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.	28
1.2. Види відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю	52
Висновки до першого розділу	82
РОЗДІЛ 2	84
ШТРАФНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ У СИСТЕМІ ПРАВОВИХ НАСЛІДКІВ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	84
2.1. Поняття та ознаки штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.	84
2.2. Характеристика штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю.	108
Висновки до другого розділу	125
РОЗДІЛ 3	127
МЕХАНІЗМ ПРИТЯГНЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДО ШТРАФНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	127
3.1. Підстави штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.	127
3.2. Процедура притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю.	147
3.3. Удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця.	168
Висновки до третього розділу	185
ВИСНОВКИ.....	188
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	196
ДОДАТОК.....	215

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток сучасного трудового законодавства в Україні відбувається в умовах євроінтеграційних процесів при тому, що домінуючий нормативно-правовий акт в сфері трудових відносин приймався ще з радянських часів, і хоча в нього внесена достатня кількість змін та доповнень, доволі актуальним залишається питання розробки та прийняття нового Трудового кодексу України. Необхідно розуміти, що сама по собі сукупність нових норм права не вирішуватиме завдання підвищення ефективності регулювання трудових відносин, оскільки вимагається зміни самої парадигми їх організації, зміна змісту правосуб'єктності учасників трудових відносин, перегляд підходів до забезпечення з боку держави системи гарантій трудових прав працівників. Однією із таких гарантій є розробка дієвих механізмів притягнення роботодавця до відповідальності за порушення трудового законодавства. Теоретико-методологічне обґрунтування деліктоздатності роботодавця актуалізує новий етап дискурсу з акцентом на розробку комплексного, теоретично обґрунтовано та практично виваженого інституту трудового права – трудової відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. Важливим акцентом при цьому є недопущення уникнення роботодавцем такої відповідальності заміняючи один вид юридичної відповідальності іншим і маніпулюючи в такий спосіб правовим режимом останньої звільнятися, відтерміновувати чи взагалі ігнорувати настання санкцій.

Особливої актуальності в цьому контексті набуває перегляд сучасних підходів до теоретичного розуміння та практичного застосування системи державного примусу по відношенню до роботодавців. Видається першочерговим розробка не лише пропозицій щодо внесення змін в діюче законодавство, але і розробка нової концепції практичного закріплення трудової відповідальності роботодавця шляхом об'єднання різних видів

юридичної відповідальності створюючи самостійний інститут штрафної відповідальності. При цьому в роботі приділяється значна увага функціям такої відповідальності, а саме поєднання компенсаторної та каральної, що повинно забезпечити не лише дотримання трудового законодавства, але і сприятиме відшкодуванню завданих роботодавцем працівнику збитків чи нанесеної шкоди.

Найбільшої ж актуалізації набуває проблема поєднання в один інститут трудового права – штрафну відповідальність роботодавця – різні за своєю правовою природою та призначенням заходи державного примусу у вигляді штрафних санкцій. Крім цього увага звертається і на розробку механізму притягнення роботодавця до штрафної відповідальності, включаючи алгоритмізацію процедур та заходів спрямованих на практичну реалізацію державно-управлінського впливу по відношенню до роботодавця реалізуючи систему гарантій прав та інтересів працівників. При цьому акцентується увага і на тому, що є неприпустимим порушувати баланс інтересів сторін трудових відносин, а тому дотримання прав роботодавця при проведенні відповідних контрольно-моніторингових заходів також розглядається як елемент системи забезпечення неухильності несення штрафної відповідальності роботодавцем за порушення законодавства про працю. Все це – потребує нових науково-обґрунтованих теоретичних, методологічних і практичних підходів.

Проблематика притягнення роботодавця до штрафної відповідальності не є новою для вітчизняної науки трудового права та має достатнє теоретичне опрацювання. Так, зокрема питання трудової правосуб'єктності та правової природи відповідальності роботодавця активно досліджувалися такими вченими як Болотіна Н.Б., Венедиктов В.С., Годованець Ю.С., Дмитренко Ю.П., Кагадій М.І., Клемпарський М.М., Кришталь М., Новосельська І.В., Пилипенко П.Д., Пилипенко Ю.П., Подорожній Є., Процевський О.І., Середа О.Г., Січевлюк В.А., Слюсар А.М., Слюсар А.М., Хуторян Н.М. Чанишева Г.І. та ін.

Сутність, ознаки та характеристику різновидів штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю досліджували в своїх роботах такі вчені як Дашутін І., Козаченко О.В., Костюченко О.Є., Лагутіна І.В., Левченко Н.І., Лук'янчиков О.М., Обручков Р., Подорожній Є.Ю., Пожаров Ю.В., Танасевич О., Черкасов О.В., Якушев І.М. тощо.

Питання механізмів притягнення роботодавців до штрафної відповідальності присвячено роботи зокрема Бутинської Р.Я., Коваліва М.В., Костюка В.Л., Литвиненка В.М., Остапенка Л.О., Петренка О.А., Процевського В.О., Філіпова В.В., Швець Н.М., Щербіни В.І. та інших вчених.

Разом з тим, незважаючи на наявність доволі великої кількості наукових розробок з питань штрафної відповідальності роботодавців, вона залишається недостатньо дослідженою. Особливо це стосується переліку випадків, підстав та видів штрафних санкцій, які застосовуються до роботодавців. Крім цього звертає на себе увагу і недостатнє теоретико-методологічне опрацювання механізму притягнення до відповідальності роботодавців в частині проведення контрольних-моніторингових заходів та оформлення результатів відповідних перевірок.

Все це у своїй сукупності пояснює актуальність поставлених проблем організаційно-правового забезпечення ефективної реалізації системи державних гарантій в сфері трудових відносин шляхом притягнення роботодавців до штрафної відповідальності за його порушення, робить їх розробку теоретично та практично цінною.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до Тематики наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020-2024 роки, затвердженої наказом МВС України від 11.06.2020 № 454; положень Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (Указ Президента України № 5/2015); Стратегії національної безпеки України (Указ Президента України

№ 392/2020); а також Переліку загальноуніверситетських тем наукових досліджень Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ на період до 2023 року (державний реєстраційний номер 0118U100431).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є пошук нових теоретико-методологічних засад та розробка практичних рекомендацій щодо створення самостійного окремого комплексу засобів державного примусу у вигляді штрафної відповідальності роботодавця.

Для досягнення поставленої мети необхідним є вирішення таких завдань:

- визначити сутність трудової правосуб'єктності роботодавця як передумова його відповідальності за порушення законодавства про працю;
- дослідити види відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю
- розкрити правову природу штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю;
- надати характеристику штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця у відповідних випадках;
- проаналізувати підстави штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю;
- запропонувати комплексний алгоритм практичної реалізації процедури притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю;
- розробити пропозиції щодо удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця.

Об'єктом дисертаційного дослідження є система організаційно-правового забезпечення штрафної відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю.

Предметом дослідження є штрафна відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю.

Методи дослідження. Дисертаційне дослідження проводилося за допомогою поєднання загально- та спеціально наукових методів, притаманних правовій науці та науці трудового права з урахуванням особливостей функціонування системи трипартизму та правового статусу учасників трудових відносин.

Зокрема широкого застосування отримав метод діалектичного пізнання розвитку інституту відповідальності роботодавця в трудових відносин. Різні форми та механізми її застосування були досліджені за допомогою інструментарію системного аналізу, що дало комплексне бачення окремого виду трудової відповідальності роботодавців – штрафної відповідальності. Інструментарій формально-юридичного методу, а також використання у поєднанні методів аналізу та синтезу, абстрактного та конкретного у сукупності надали нове бачення на правовий зміст та правову природу штрафної відповідальності роботодавців, на можливості розширення випадків її застосування.

Методика класифікації за різними ознаками, а також метод структурного аналізу дали змогу розкрити сутність штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця у випадках порушення ним трудового законодавства як елемент системи державного примусу із надмірно вираженою каральною функцією. В подальшому із використання структурно-логічного підходу та методу правового моделювання були розроблені пропозиції щодо удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця.

Водночас активне застосування порівняльно-правового методу дало змогу проаналізувати підстави штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю у співставленні із підставами притягнення до інших видів відповідальності: адміністративної та кримінальної. Вагомих результатів в дослідженні механізмів практичної реалізації процедури притягнення роботодавця до штрафної відповідальності

за порушення законодавства про працю було досягнуто за рахунок застосування структурно-функціонального підходу.

Інформаційною базою дисертаційного дослідження є матеріали Верховної Ради України, Держпраці, Служби зайнятості України, Міністерства соціальної політики України, законодавчі та нормативні акти з питань притягнення о відповідальності учасників трудових відносин та в тому числі роботодавців, наукові здобутки вітчизняних та зарубіжних учених, матеріали науково-практичних конференцій, міжнародних організацій.

Наукова новизна одержаних результатів. На основі проведеного комплексного дослідження вирішена важлива наукова проблема – розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення механізмів практичної реалізації процедури притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю. Найбільш вагомими результатами, які характеризують наукову новизну дисертації, є такі:

вперше:

– розроблено єдиний комплекс організаційно-правового забезпечення штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю та запровадження єдиного інституту штрафної відповідальності саме в межах трудового законодавства. Це стало можливим за рахунок імплементації всіх видів санкцій у вигляді штрафів з інших видів юридичної відповідальності, що застосовується до роботодавця, саме адміністративної та кримінальної. В тому числі вперше обґрунтовано доцільність та необхідність поєднання адміністративних штрафів в систему штрафних санкцій, в межах трудового законодавства із розробкою відповідних змін до ст. 265 КЗпП України;

– вироблено теоретико-методологічну будову інституту штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю, зокрема в частині розробки механізмів недопущення уникнення

відповідальності роботодавцем. Так, на теоретичному рівні вперше обґрунтовано розмежування категорій «підстави настання» і «підстави для притягнення» до штрафної відповідальності. Така диференціація залишає гарантії для роботодавців доказувати відсутність «підстав для настання штрафної відповідальності», але разом з тим недопущення заміщення відсутність таких підстав відсутністю складу трудово-правового правопорушення, яке було скоєно, однак в неналежний спосіб зафіксовано контролюючим органом. Наявність таких обставин і їх фактичний вплив на неспроможність роботодавців в повній мірі виконувати вимоги встановлені законом підлягають доведенню уповноваженим органом під час вирішення питання про притягнення до штрафної відповідальності. Таким чином нами на теоретичному рівні обґрунтовується та виокремлюється в самостійний інститут науки трудового права інститут притягнення до штрафної відповідальності роботодавців як сукупність дій в сфері застосування державного примусу;

удосконалено:

– підходи до визначення сутності та ознак штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю, до яких відносяться: стягнення штрафу відбувається виключно за рішенням уповноваженого органу держави (інспекції, суди тощо); штрафна відповідальність розкривається у формі штрафу, але підставами притягнення до неї може бути будь-яке протиправне діяння; штрафна відповідальність роботодавця передбачає стягнення з нього платежів на користь держави при цьому відшкодування збитків працівникам або іншим учасникам трудових відносин напряду не передбачається; штрафна відповідальність роботодавця може виступати як самостійний вид відповідальності, так і сукупності із більш суворими формами; штрафна відповідальність завжди передбачає сплату певної санкції в матеріальному (грошовому) виразі, який не можливо замінити, а обов'язок сплати такого штрафу – замінити зустрічним зобов'язанням;

– механізм притягнення роботодавця до штрафної відповідальності. На теоретико-методологічному рівні обґрунтовано, а на рівні організаційно-правового забезпечення розроблено окремі процедурні аспекти, які забезпечують виявлення порушення роботодавцем законодавства про працю; доведення наявності ознак трудовправового правопорушення; застосування до роботодавця засобів державного примусу із одночасним запровадженням компенсаторних заходів відшкодування шкоди або збитків завданих ним іншим учасникам трудових правовідносин;

– комплексний підхід до організаційно-правового забезпечення притягнення роботодавця до відповідальності за порушення законодавства про працю, що втілюється в прийнятті нового Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, розробленого на базі Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509, однак із значно більшим рівнем деталізації та глибиною правового регулювання відносин пов'язаних із розглядом та вирішенням справи про накладення штрафних санкцій. В новому Порядку пропонується консолідувати частину положень з наступних нормативно-правових актів: Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96; Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1132; Порядку здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 82 «Про Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» – щодо регулювання процедури здійснення контрольних заходів, визначення кола суб'єктів здійснення таких заходів, а також встановлення чітких строків реалізації тих чи інших заходів з метою уникнення неправомірного впливу на роботодавців з боку компетентних органів державної влади;

набуло подальшого розвитку:

– парадигма трудової правосуб'єктності роботодавця, як підстава для розробки самостійного інституту штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю. Саме правосуб'єктність роботодавця як комплекс поєднаних елементів правоздатності, дієздатності та деліктоздатності дало необхідне підґрунтя для об'єднання різних видів юридичної відповідальності у вигляді штрафних санкцій за порушення трудового законодавства в єдиному акті – КЗпП України;

– дослідження видового різноманіття форм відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю, що дало змогу прийти до висновку про не лише доцільність, але і необхідність поєднання різних видів відповідальності у вигляді штрафних санкцій (кримінальної, адміністративної, матеріальної) в єдиний інститут – штрафної відповідальності роботодавця. При цьому проведений аналіз підстав притягнення до відповідальності, а також розмірів санкцій дав змогу обґрунтовано переглянути їх та розробити авторську систему співвідносних розмірів санкцій та підстав їх застосування, що значно підвищує ефективність самого застосування штрафної відповідальності як міри державного примусу за порушення роботодавцем законодавства про працю, а також відповідає вимогам державних гарантій в означеній сфері.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретичні та прикладні висновки і рекомендації дисертаційного дослідження можуть бути використані в:

– науково-дослідній роботі – у процесі подальших наукових розробок методологічного та практичного характеру під час розробки доктринальних засад інституту штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю;

– законотворчій діяльності – для удосконалення окремих норм законодавства України в сфері притягнення роботодавців до штрафної відповідальності за трудовим законодавством – доведено утилітарність та

необхідність розширення видового різноманіття та розмірів штрафних санкцій, а також алгоритму здійснення державних контрольно-наглядових заходів;

– правозастосовній діяльності – доведено необхідність подальшого удосконалення механізму притягнення роботодавців до штрафної відповідальності за скоєння трудових правопорушень;

– навчально-методичній роботі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Основи державного нагляду в сфері господарювання»; для підготовки підручників, навчальних посібників і навчально-методичних матеріалів (Університет державної фіскальної служби України довідка № 3066/01-12 від 21.09.2021), та Університет «КРОК» довідка № 25-1/13 від 21.09.2021).

Дискусійні положення дисертаційного дослідження можуть стати основою для подальших наукових розробок.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійною науковою роботою, в якій розвинуто теоретико-методологічні засади та досліджено практику притягнення роботодавців до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю. У роботі всі наукові положення, висновки та пропозиції одержані дисертантом особисто. Результати дисертаційного дослідження викладені в одноосібних опублікованих працях.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного дослідження обговорені та отримали позитивну оцінку на наукових семінарах та круглих столах. Основні положення, висновки дисертації оприлюднені автором на конференціях. Наукові результати дослідження були обговорені та отримали позитивну оцінку.

Публікації. Результати дисертації опубліковані автором у 8 наукових працях. Зокрема 4 публікації у наукових фахових виданнях України, 1 публікація у наукових виданнях інших держав, 3 публікації у матеріалах і тезах конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 219 сторінок, основний зміст роботи викладено на 196 сторінках, список використаних джерел містить 195 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

1.1. Трудова правосуб'єктність роботодавця як передумова відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.

Аналізуючи теоретичні засади трудової правосуб'єктності роботодавців в межах даного дисертаційного дослідження, необхідно виходити з тієї умови, що результати аналізу використовуватимуться нами в подальшому для ідентифікації змісту інституту відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. Правосуб'єктність роботодавців визначає їх зв'язок із іншими учасниками трудових відносин, а оскільки саме роботодавці визначають більшість умов праці та характер трудових обов'язків працівників, то цілком логічним вбачається що саме через зміст та наповнення правового статусу розкриватиметься й зміст відповідальності роботодавців.

Традиційно правосуб'єктність визначає та характеризує модус поведінки суб'єкту відносин. У випадку із трудовими відносинами, коли рівноправність статусів роботодавця та працівника апріорі не можливі (можливі лише рівність дотримання та захисту трудових прав, а також рівність перед законом) саме міра відповідальності багато в чому відрізняє та ідентифікує особливість модусу такої поведінки. В межах даного дисертаційного дослідження визначення теоретичної сутності та методологічного наповнення категорії «правосуб'єктність» у відношенні особи роботодавця дає можливість встановити місце його відповідальності за порушення законодавства про працю в системі трудових прав та обов'язків. До того ж аналіз трудової правосуб'єктності продемонструє

можливості для розширеного сприйняття відповідальності роботодавця за вказані порушення, яка визначається нормами різних галузей права, не лише трудового, але й адміністративного, кримінального.

Наприклад, на думку М.В. Цвік, О.В. Петришина та ін., правосуб'єктність слід розуміти як здатність та готовність особи вступати у відносини. Правосуб'єктність визначає той рівень прав та обов'язків, набуття яких дозволить особі досягти цілей за для яких вона вступає у суспільні відносини [17, с. 110-120]. В свою чергу В.С.Нерсисянц стверджує, що правосуб'єктність це «одна з найважливіших політико-юридичних категорій, яка нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності» [74]. На думку вченого правосуб'єктність визначає положення особи у відносинах та розкриває його статус, який визначає здатність особи виступати суб'єктом відносин.

Необхідно розуміти, що правосуб'єктність виступає ідентифікатором здатності особи вступати у відносини, а тому саме через особливості ознак правосуб'єктності і визначається місце особи у відносинах.

На думку О.Ф.Скакун, правосуб'єктність це «передбачена нормами права здатність виступати учасником правовідносин, яка характеризується ознаками правоздатності, дієздатності і деліктоздатності» [83, с. 234-245]. Правосуб'єктність поєднує в собі здатність набувати права, набувати обов'язки та нести відповідальність за порушення обов'язків. Можна говорити про те, що правосуб'єктність це комплексне поняття, яке охоплює три складові і не може існувати у випадку відсутності або обмеженості якоїсь із них, тому ми приходимо до логічного висновку про те, що правосуб'єктність це похідна категорія від наявності в особи здатності набувати права, обов'язки та нести відповідальність.

Як стверджує С.Д. Гусарева «правосуб'єктність відображає ті ситуації, коли правоздатність і дієздатність нероздільні у часі, органічно об'єднані та створюють передумови для набуття особою деліктоздатності» [9, с. 39-42]. Тотожну точку зору виражають і М.С. Кельман та О.Г. Мурашин з тією

різницею, що правосуб'єктність обумовлює, а не обумовлюються наявністю трьох складових. Тобто правосуб'єктність не категорія, що утворюється, а саме її наявність обумовлює наявність й інших елементів [23]. Подібний підхід концентрує увагу на тому, що суб'єкти відносин вже мають певні права та обов'язки, але для їх легітимізації та/або широкої реалізації існує потреба їх формалізації в спосіб визначений в законодавстві.

За аналогією можна дійти й іншого висновку, що правосуб'єктність визначає відповідність або приналежність особи то певної категорії учасників суспільних відносин, правовий статус яких характеризується не лише спеціальним набором прав та обов'язків, але й вимогами до самої особи. Ці вимоги, що виражаються в сукупності психофізіологічних, вікових та інших особливостях демонструє можливість отримати особою відповідний рівень правосуб'єктності.

І.І. Шамниша в свою чергу робить висновок про те, що «правосуб'єктність вказує вже на наявність факту володіння конкретними трудовими правами і обов'язками, як властивість правового статусу учасника суспільних відносин, і зокрема трудових. Саме наявність у особи правосуб'єктності дозволяє їй набути конкретні права й обов'язки, вступивши в конкретне правовідношення, а тому саме правосуб'єктність передуює набуттю суб'єктивних прав і є умовою їх набуття, але не навпаки» [107, с. 27-30]. Така точка зору і в певній мірі суперечить позиціям М.С. Кельмана та О.Г. Мурашина, і в той же час доповнює їх тезу про те, що правосуб'єктність це явище комплексне і складне. Вочевидь, що у випадку якщо особа вже набула правосуб'єктність то втратити вона її може виключно у визначений законом спосіб, або, що скоріше, відбудеться обмеження правосуб'єктності.

При цьому ми повинні відзначити беззаперечність тези про те, що правосуб'єктність завжди визначається, а її ознаки та вимоги – закріплюються на законодавчому рівні.

В.А.Січевлюк взагалі пропонує під правосуб'єктністю розуміти є «той специфічний рід суб'єктності, що властивий фізичним особам, юридичним

особам, а також різноманітним частково правосуб'єктним об'єднанням, які у межах чинного правопорядку та за рахунок публічних ресурсів реалізують свої персональні інтереси» [82, с. 35-39]. Цінність даної дефініції з точки зору предмету та мети даного дисертаційного дослідження полягає в тому, що науковець свідомо розширює коло осіб, здатних набути правосуб'єктність. Таке розширення відбувається за рахунок того, що правосуб'єктність не обмежує категорії осіб набувати відповідний правовий статус. З точки зору трудового права роботодавцями можуть бути як юридичні, так і фізичні особи, а також юридичні особи публічного права, організації й установи, які мають окремий спеціальний статус але для виконання власних завдань та функцій потребують укладення трудових договорів.

Отже, правосуб'єктність означає одночасно набуття особою певного статусу та обсягу правомочностей під час реалізації ним своїх приватноправових інтересів. Вона охоплює модус поведінки та місце суб'єкту в соціумі, а тому може розглядатися як здатність реалізації ним свого особливого статусу, частково який і визначається правосуб'єктністю, але який і частково обумовлюється наявністю спеціально-правових рис пов'язаних із особливістю відносин, стороною яких така особа виступає.

О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко вказують на те, що правосуб'єктність це передовсім категорія, яка складається із низки юридично значимих властивостей та характеристик, й визначає критерії здатності набуття особою відповідного правового статусу й місця в системі суспільних відносин [18]. Таке визначення, а також наведені вище дефініції й точки зору різних авторів звертають нашу увагу на існування певної неузгодженості стосовно того, правосуб'єктність обумовлює можливість чи все ж таки здатність виступати в певному статусі.

В.В. Надьон слушно звертає увагу на те, що «термін «можливість» і «здатність» не можна визнавати тотожними. Філософська категорія «можливість» – більш ємне й широкі поняття. Будь-яке явище у своєму

розвитку, всяка сукупність явищ приховують у собі певні можливості. «Здатність» – це категорія, що відображає перш за все відповідні якісні властивості людини. Під здатністю в соціальному плані (що має значення для права), мабуть, розуміється ступінь інтелектуальних, вольових і фізичних можливостей особи у виборі способу поведінки. [48, с. 105-108]. Отже, правосуб'єктність – це перш за все здатність особи набувати права, виконувати обов'язки та нести відповідальність, а тому правосуб'єктність розуміється нами як категорія, що має вольову ознаку, набуття якої відбувається через вчинення особою комплексу дій спрямованих на виконання відповідних умов.

Все це підводить нас до можливості зробити висновок про те, що, «правосуб'єктність характеризується тим, що це є своєрідна правова властивість особи, за якою вона наділяється можливістю мати, здійснювати та набувати прав та обов'язків. Правосуб'єктність обумовлює характер та особливості правового статусу особи» [98, с. 99]. Цей висновок на нашу думку є фундаментальним оскільки правовий статус це перелік прав та обов'язків, а також визначена та закріплена законом межа відповідальності особи за порушення обов'язків. Тобто правовий статус це набір статичних елементів законодавчого визначення місця, ролі й характеру функціонування суб'єкта в соціумі під час реалізації ним своїх інтересів.

За такого підходу правосуб'єктність визначає особу як активного діяча, учасника суспільних відносин, який своїми діями набуває властиві для правового статусу права та обов'язки, але саме набуття, тобто відповідність умовам й обмеженням – все це визначає особу як учасника суспільних, і зокрема трудових відносин.

Правосуб'єктність ув'язує учасника відповідних відносин із іншими учасниками, а також визначає характер та зміст діяльності спрямованої на задоволення власних інтересів за рахунок інших суб'єктів відносин. З огляду на предмет даного дисертаційного дослідження «трудова правосуб'єктність розглядається як один з елементів правового статусу суб'єктів трудового

права, Зокрема, як здатність суб'єкта трудового права мати права та набувати своїми діями суб'єктивні права і обов'язки, які складають зміст трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин» [112 с. 7].

Отже правосуб'єктність – це юридична властивість або сукупність характерних рис, які у своєму поєднанні дає можливість набути особою відповідний статус учасника суспільних відносин для реалізації і досягнення цілей й інтересів, що ставляться такою особою та об'єднують в собі його права, обов'язки й відповідальність.

Тобто з точки зору предмету даного дослідження саме деліктоздатність – здатність своїми діями набувати такий статус та обсяг правомочностей й обов'язків, який передбачає несення відповідальності за невиконання своїх обов'язків, або за порушення встановленого законом режиму правопорядку в реалізації певних (в нашому випадку трудових) відносин. тому аналіз трудової правосуб'єктності проводитиметься нами з урахуванням тих особливостей, які ми повинні виокремити для розуміння інституту відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. І при цьому ми наголошуємо на тому, що відповідальність ця не обмежується нормами трудового законодавства, а охоплює в собі державний примус в сфері кримінальної та адміністративної відповідальності.

З цих позицій найбільш слушним видається точка зору В. Л. Костюк, який зазначає, що трудова правосуб'єктність має два виміри – об'єктивний та суб'єктивний. Суб'єктивний вимір демонструє, що трудова правосуб'єктність «відображає правове становище суб'єктів трудового права та є передумовою їх участі у трудових правовідносинах, а також включає: можливість мати, володіти та реалізовувати (здійснювати, набувати) трудові права, обов'язки; можливість мати, володіти та здійснювати повноваження у сфері праці відповідно до закону; понесення суб'єктами трудового права юридичної відповідальності за невиконання (неналежне виконання) трудових обов'язків» [32; 34, с. 47-49]. Тобто трудова правосуб'єктність визначає місце особи в процесі реалізації ними своєї трудової функції або своїх інтересів з

приводу використання чиєїсь трудової функції для задоволення власних потреб на засадах оплатності та компенсації витрат тієї особи. Але з огляду на характер учасників трудових відносин уявляється, що трудова правосуб'єктність роботодавця підпадає скоріше під об'єктивний вимір розуміння, оскільки суб'єктом, який набуває статус роботодавця, можуть бути всі особи без виключення, і саме їх правове становище й визначає їх статус роботодавця. Оскільки юридична особа не може бути працівником, а лише роботодавцем, то цілком об'єктивно, що трудова правосуб'єктність роботодавця не повинна обмежуватися характеристиками суб'єкту, а повинна бути максимально рівнозначною для всіх без виключення осіб, що виконують функцію роботодавця, для того щоб унеможливити зловживання своїм правовим становищем по відношенню до працівника.

В той же час на думку Г.В. Казакової «критеріями трудової правосуб'єктності роботодавця-фізичної особи є його ознаки та властивості, якими він повинен володіти, щоб виступати повноцінним учасником трудових правовідносин в якості роботодавця. Тому виникнення правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця пов'язують з моментом набуття нею цивільної правосуб'єктності в повному обсязі, яка настає: або з досягненням 18-річного віку, або зі вступом у шлюб, або надається фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і бажає займатися підприємницькою діяльністю, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини [21, с. 17-20]. Тобто такий підхід дослідниці розкриває іншу сторону трудової правосуб'єктності роботодавця – здатність набувати права повинна в часі співпадати із виконанням особою певних умов, які відкривають для неї можливість користуватися правами, навіть коли за звичайних обставин таке користування є обмеженим (неповнолітня особа стаючи фізичною-особою підприємцем здатна набувати статус роботодавця, тоді як її повна цивільно-правова правосуб'єктність наступила б лише після досягнення повноліття).

А це означає, що трудова правосуб'єктність є нічим іншим як правовим способом буття, який [спосіб] втілює в собі набір інструментів та механізмів,

що дозволяють особі максимально реалізувати на практиці свою функцію роботодавця як спеціального суб'єкту трудових відносин.

Саме тому В.Л. Костюк акцентує увагу на особливих умовах набуття трудової правосуб'єктності, а отже і відповідальності за порушення норм трудового законодавства. Дослідник зазначає, про існування загальних (формально-правових) та спеціальних (трудоправових) умов, наявність яких дозволяє фізичним та юридичним особам виступати у якості роботодавця, здійснювати (набувати, реалізовувати) трудові права та обов'язки та вступати у трудові правовідносини [31, с. 49-52]. Але трудова правоздатність, трудова дієздатність і особливо трудова деліктоздатність настають лише тоді, коли особа набуває відповідний статус та проходить певні процедурні аспекти, зокрема державну реєстрацію. Тобто набуття здатності нести відповідальність пов'язують із набуттям відповідного статусу. При цьому здатність набувати права та обов'язки також нібито пов'язані із набуттям такого статусу, але саме відповідальність визначає спроможність особи реалізувати функцію роботодавця.

Набуття відповідальності означає готовність до того, щоб визнати та компенсувати можливі негативні наслідки, що призвело до порушення трудового законодавства бо погіршення прав працівників, чи навіть завдало їм або суспільству шкоду. Ця здатність набувається, в той час як права в сфері регулювання, координування трудового колективу як певної соціальної групи можуть бути притаманні особі роботодавцю до набуття ним такого статусу, але реалізовуватися до цього моменту в якості звичайної соціальної активності. Іншими словами, деліктоздатність, демонструють так би мовити дозрілість особи до виконання функцій роботодавця та здатності нести відповідальність.

Саме тому Л.В. Костюк стверджує, що «соціально-правова природа трудової правосуб'єктності зумовлена: природною властивістю особи працювати, забезпечуючи свої потреби та інтереси; необхідністю залучення праці особи до створення матеріальних та духовних цінностей як ключової

передумови розвитку та вдосконалення суспільства та держави; об'єктивною потребою втручання держави у відносини між працівниками та роботодавцями як важливої складової гарантованості реалізації та захисту їх трудових прав та інтересів, а також оптимального поєднання у трудових відносинах» [33, с. 17-24]. Все це демонструє необхідний рівень складності трудової правосуб'єктності роботодавця, а також неоднозначність механізмів і зв'язків між його елементами: трудовими правоздатністю, дієздатністю та деліктоздатністю.

Зрозумілими є загальнотеоретичні зв'язки: права породжують обов'язки, а невиконання обов'язків чи зловживання правами – відповідальність. При тому що обов'язки, права та відповідальність визначаються на законодавчому рівні, й частіше за все не пов'язані між собою умовами виникнення, а лише сукупністю та необхідністю виконання тих чи інших функцій, спрямованих на задоволення інтересу роботодавців. Зрозуміло, що за таких умов «трудова правосуб'єктність роботодавців визначається: наявністю майнової господарської самостійності; наявністю права прийому на роботу та звільнення з неї; можливістю організовувати процес праці та керувати ним; наявністю коштів для виплати зарплати; конкретною структурою та штатом; наявністю самостійної майнової відповідальності; здатністю забезпечувати необхідні умови праці та соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством» [62, с. 152-153].

Отже, юридична значимість трудової правосуб'єктності розкривається тим, що після набуття відповідного статусу особа отримує або наділяється законодавством відповідним комплексом прав та обов'язків, які визначають модус поведінки цієї особи як роботодавця. З огляду на предмет даного дисертаційного дослідження в найбільшій мірі нас цікавить розв'язання наступної проблеми: «Яким чином відбувається формування комплексу відповідальності роботодавця і від чого саме вона залежить: від обсягу набутих обов'язків, від обсягу повноважень та прав, від законодавчо

визначеного статусу роботодавця як суб'єкта трудових відносин без відносно до самої особи або від інших підстав?». Це питання видається нам доцільним та входить в предметну сферу дослідження доктринальних положень та вчення про правосуб'єктність та трудову правосуб'єктність, як її окремий випадок.

Враховуючи той факт, що правосуб'єктність охоплює в собі три елементи: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність, то цілком логічним видається встановлення, окрім наявного структурного зв'язку, ще й елементи динаміки, які запускають механізми відповідальності. Відповідальність це завжди сторонній примус, оскільки вона встановлюється на законодавчому рівні, а тому держава повинна легалізувати процедуру притягнення до неї, як одну із своїх гарантій та функцій з дотримання правопорядку і невідворотності покарання за скоєння протиправного діяння. Тому відповідальність роботодавця виходить за межі суто правосуб'єктності, оскільки деліктоздатність характеризує не сам процес притягнення до відповідальності а лише здатність її нести. Тому відповідальність роботодавців за порушення трудового законодавства – це самостійний інститут в доктрині науки трудового права, але без аналізу його тісного зв'язку із деліктоздатністю, як структурним елементом інституту правосуб'єктності, неможливо ґрунтовно та всебічно визначити види, особливості та характер відносин з приводу притягнення до неї.

Нормативно-правовий аспект відповідальності роботодавців за трудові правопорушення, є похідним від масиву норм права, якими визначається його трудова правосуб'єктність. З цього приводу В.Л. Костюк зазначає, що «трудова правосуб'єктність – це система норм трудового права, які регламентують правові властивості суб'єктів трудового права, їх трудові права, обов'язки, повноваження у сфері праці, а також відповідальність, визначають правові механізми їх реалізації (набуття, виконання, понесення)» [33, с. 34-49]. Таке визначення свідчить про те, що розуміння правосуб'єктності як здатності набувати права, обов'язки та нести

відповідальність корегується нормативно-правовими приписами, якими визначаються та встановлюються вимоги до особи, а також зміст і повнота правосуб'єктності. Правосуб'єктність це здатність особи, але разом з тим і система нормативно-правових приписів та положень. Отже визначаючи трудову правосуб'єктність ми виходимо із об'єктивності існування норм права, якими вона де термінується до того як особа визначиться або зрозуміє, що вона має відповідну здатність набути статус роботодавця. Тобто правосуб'єктність визначається державою з урахуванням потреб регулювання трудових відносин, соціальної значимості та економічного змісту відносин праці та трудової функції осіб, а також з огляду на рівень правової свідомості суспільства та масив демократичних прав і свобод в соціумі.

Правосуб'єктність як система нормативно-правових актів – це завжди штучне явище, яке пов'язане із відношенням держави та зокрема законодавця до суб'єктів та змісту трудових відносин. Натомість трудова правосуб'єктність як характеристика здатності конкретної особи – це явище природне, хоча й суб'єктивне але вона походить від характеристик конкретного суб'єкта трудових відносин і може змінюватися, але штучно. Тому правосуб'єктність в першому випадку – це первинна категорія, а нормативно-правове її втілення і є визначальним фактором у подальших відносинах з приводу притягнення роботодавця до відповідальності за порушення норм трудового права.

Як знову ж таки зазначає В.Л.Костюк «сучасна конструкція трудової правосуб'єктності зумовлена та формується під впливом таких важливих елементів трудового права, як предмет та метод правового регулювання у трудовому праві, функції та джерела трудового права. Так, трудова правосуб'єктність суб'єктів трудового права реалізується у відносинах, які складають предмет трудового права» [29]. Натомість ми повинні не погодитися з категоричністю та безапеляційністю даної тези. Справа в тому, що трудові правовідносини характеризуються широкою свободою вибору

моделі їх практичної реалізації, а в системі методів трудового права переважає диспозитивний метод. Тому говорити про те, що трудова правосуб'єктність визначається лише на законодавчому рівні недоречно.

Ми наполягаємо, що на рівні з нормативно-правовим трудова правосуб'єктність має і договірний аспект, оскільки досить великий за обсягом комплекс прав та обов'язків визначаються саме на рівні договору, де відбувається їх деталізація. Трудовий договір, а також колективний договір – це ті елементи договірної регуляції трудових відносин, які в найбільшій мірі відображають зобов'язання роботодавця перед трудовим колективом та працівниками. Але укладення трудового договору це вже наслідок від набуття правосуб'єктності, в той час як деліктоздатність це характеристика особи, яка хоче набути статус роботодавця. При цьому ми повинні відзначити, що правосуб'єктність в часині деліктоздатності, не набувається а визначається договором, оскільки в договорі закріплюється обсяг прав та обов'язків. Тобто нормативно-правова ідентифікація трудової правосуб'єктності дійсно має і договірний, і нормативно-правовий аспекти. При чому з точки зору наділення особи статусом роботодавця, то нормативно-правовий є вихідним, а договірний – похідним від нього. В частині ж визначення видів, міри та особливостей відповідальності за порушення трудових прав, то і договірний, і нормативно-правовий – обидва аспекти виступають як єдине ціле та взаємопов'язані між собою на рівні визначення гіпотези та диспозиції. Натомість санкції завжди мають законодавче закріплення, оскільки вони являють собою елемент системи державного примусу.

В цьому контексті слушним видається позиція Є. Подорожного, який визначає, що «правосуб'єктність роботодавця – це визначене за допомогою засобів права його юридичне становище в системі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яке відображає коло суб'єктивних юридичних можливостей і обов'язків роботодавця як суб'єкта цих правовідносин» [62, с. 153-154]. Тому, Ю.П. Дмитренко визначає в якості роботодавця будь-яку

юридичну особу приватного та публічного права, а також фізичну особу роботодавця, які «що перебувають в трудових правовідносинах з працівником, якому вони дають роботу на підставі трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту (складу) та використовує найману працю [13, с. 108-110]. Тобто праця особи, як предмет трудових відносин, використовується за договором, а отже особливим чином, межі та рамки якого визначаються на рівні законодавства, але деталізуються за допомогою договору, тому як зазначає Л. Остапенко для роботодавця важливо наявність договірних відносин, які регламентують не лише порядок використання праці найманої особи, але й містять перелік детермінант різних елементів правосуб'єктності роботодавця, що визначені в доктрині трудового права та деталізовані на практиці саме в такий – договірний спосіб [57, с. 232-235]. «Важливою рисою трудової правосуб'єктності виступає те, що її здійснення зумовлює перетворення трудових прав та обов'язків, які закріплені у нормах трудового права, на суб'єктивні трудові права та обов'язки. Таким чином, трудова правосуб'єктність є юридичною властивістю суб'єктів трудового права, яка надає їм можливість вступати у трудові правовідносини, бути їх учасниками» [29, с. 66-70].

Юридична властивість та договірне регулювання про які мова йде вище свідчить про те, що деліктоздатність, як елемент трудової правосуб'єктності працівника визначає характер та змістовне навантаження договірного регулювання відповідальності роботодавця за порушення трудового права виходячи із концептуальних детермінант визначених на законодавчому рівні.

Як суто наукова категорія «деліктоздатність» являє собою набір втілених у законодавстві (і це обов'язково) індикаторів та характерних ознак особи, які у сукупності свідчать про здатність такої особи нести відповідальність. Але це об'єктивне визначення, яке існує за межами правової дійсності і має суто теоретико-методологічне значення. Якщо це визначення екстраполювати на трудові правовідносини, то ми отримуємо ситуацію за якої деліктоздатність не визначається в договорі, а

передбачається характером правового регулювання та духом закону. Деліктоздатність обумовлена самим статусом роботодавця, а тому на рівні договірних відносин вона деталізується через сукупність тих причин через які особа набуває відповідальність.

Подібне навантаження розкривається через правоздатність, а точніше той комплекс прав та обов'язків, які чітко визначені в кожному конкретному випадку трудових відносин. Цього можна досягнути виключно за умови договірного регулювання трудових відносин. В свою чергу деталізація деліктоздатності через сукупність причин та видів відповідальності, не можлива і без практичної дієздатності особи, оскільки без вчинення дій не відбувається набуття прав, так само як і настання відповідальності.

Тому М.М.Клемпарський пояснює особливість правосуб'єктності роботодавця тим, що він: «створює організаційно-економічні й правові умови для трудової діяльності працівника, здійснення працівником права на працю завдяки укладенню трудового договору; забезпечує організаційно-економічну та організаційно-правову фундаментальну основу задля створення і діяльності інших суб'єктів трудового права» [24, с.108]. але в той же час О.М.Крапівін та В.І. Власов висувають досить цікаву тезу про те, що особливість правосуб'єктності роботодавця полягає лише в особливості та повноті його правового статусу, тобто обов'язі повноважень, які визначають все інше, а саме: обов'язки, відповідальність, місце в системі трудових відносин [37, с. 200-212]. Якщо дану тезу розглядати суто з точки зору законодавчого закріплення правосуб'єктності роботодавця, то віддалено можна дійти до висновку про те, що обсяг прав та обов'язків об'єктивно впливає на місце роботодавця в системі трудових правовідносин. Натомість якщо говорити про визначальне становище одного з трьох елементів правосуб'єктності то це не відобразить їх рівнозначність та взаємопов'язаність між собою. Більше того, це поставить в залежність один елемент правосуб'єктності від іншого, що суперечить загально правовій доктрині.

Однією із визначальних властивостей правосуб'єктності є її цілісність та структурна повнота, яка обумовлюється тим, що кожен з її елементів не може самостійно визначати правосуб'єктність, але при цьому кожен окремо дає можливість особі набути певних властивостей та характерних рис суб'єкта правовідносин. Крім того відсутність або виразність якогось одного структурного елементу правосуб'єктності визначає характер її самої та може втілюватися в обмеження або скорочення правосуб'єктності.

Обсяг правоздатності, дієздатності та деліктоздатності роботодавця кореспондує із його соціально-економічною функцією та статусом у відносинах з органами державної влади. Специфічне положення роботодавця може свідчити, що суто теоретично його правосуб'єктність характеризується як спеціальна, оскільки він є унікальним суб'єктом трудових відносин і виступає у відповідній ролі. Таку роль обумовлюють правоздатність та дієздатність, що свідчить про галузеву спрямованість даних структурних елементів правосуб'єктності. В той же час для деліктоздатності таких яскраво виражених галузевих ознак немає, оскільки відповідальність за порушення трудового законодавства може бути всіх видів, які притаманні юридичній відповідальності (дисциплінарної, цивільно-правової, адміністративно-правової, кримінальної).

Деліктоздатність означає здатність нести відповідальність, а точніше характеризує особу як таку, на яку поширюється той чи інший вид відповідальності. Говорити про трудову відповідальність або відповідальність за трудовим законодавством буде не досить коректно, оскільки порушуючи трудове законодавство роботодавець не лише порушує договір з працівником, але в першу чергу він порушує встановлений в державі порядок використання найманої праці та організації трудових відносин. Це загальнотеоретичний підхід, який не може вимагати додаткових умов чи особливостей, зокрема тих що можуть зменшувати обсяг відповідальності через спеціальний статус роботодавця. За таких підстав деліктоздатність розглядається нами завжди як загально правова категорія,

вона не має самостійного значення в предметі трудового права, а лише уточнюється та доповнюється нормами трудового законодавства в тих межах, які визначені на рівні закону та договору. Тому нам і важливо становити що деліктоздатність, як елемент трудової правосуб'єктності виражається засобами загальної теорії права, але у випадку трудових відносин об'єктивується, пристосовується до умов правової дійсності виходячи із особливостей правового статусу та місця роботодавців в цих відносинах.

М. Кришталь зауважує, що сучасне легальне визначення роботодавця у Кодексі законів про працю України як власника підприємства, установи, організації, уповноваженого ним органу або фізичної особи є не тільки громіздким і незручним, а й в основі своїй формально неправильним [39, с. 54]. Продовжуючи використовувати цивілістичні поняття для розкриття правового статусу суб'єкта трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, неможливо відобразити зміст останніх [29, с. 46]. Саме тому нами й аналізується спеціальне визначення «трудова правосуб'єктність», але ми виходимо із того, що її статус та правовий зміст лише корегується та доповнюється положеннями доктрини трудового права й нормами трудового законодавства в той час як загальнотеоретичний зміст, сутність та механізм практичного втілення – залишаються усталеними.

Це необхідно для того, щоб чіткіше побачити особливість статусу роботодавця, вплив саме трудового права (як на доктринальному вимірі, так і в практичній площині) на характерні риси суб'єкту суспільних відносин, які змінюються з урахуванням специфіки саме трудових відносин, їх економічного змісту та соціальної значимості. Все це визначає важливість інституту відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства, що в свою чергу в якості наслідків доводить нерозривність деліктоздатності та обсягу правоздатності. Такий вимір трудової правосуб'єктності означає, що роботодавець не обмежений своїм правовим статусом у питаннях притягнення до відповідальності. Але саме правовий

статус визначають випадку, коли таке притягнення можливе, в той же час характер та зміст дій роботодавця визначають вид та тяжкість відповідальності.

Хоча правосуб'єктність роботодавця як юридичної та фізичної особи у питаннях відповідальності за порушення трудового законодавства дещо відрізняється.

Якщо брати до уваги висновки М.І. Кагадія, то роботодавцем «може виступати держава, громадська організація, кооператив чи окремих громадянин, кожен з яких або сам здійснює управління виробництвом чи керує діяльністю, або уповноважує на це колегіальні органи (раду, правління, комітет) чи якусь посадову особу (керівника підприємства, установи, організації)» [20, с. 12-15]. Таким чином, правосуб'єктність роботодавців з точки зору притягнення їх до відповідальності за порушення норм трудового законодавства має визначальну роль, оскільки держава не може мінімізувати обсяг відповідальності і залежності від виду роботодавця, а тому логічно, що юридична особа навряд чи може бути притягнута до кримінальної відповідальності. Натомість до кримінальної та адміністративно-правової відповідальності в означеній сфері можуть бути притягнені уповноважені особи роботодавців. Але для цього роботодавець повинен мати відповідний рівень правосуб'єктності, оскільки не уповноважена особа, а сама юридична особа виступає роботодавцем у відносинах з найманими працівниками.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» «роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб» [70].

Відповідно до ст. 10 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування роботодавцями вважаються: «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю;

власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України» [55].

Наведені дефініцію свідчать про те, що роботодавцем визначається фізична або юридична особа, яка має або може мати найманих працівників. Такий підхід з точки зору відповідальності за порушення трудового законодавства не є вичерпним та однозначним, оскільки деліктоздатність передбачає можливість набуття відповідальності, а правоздатність – передбачає за порушення чого вона настає. Але правосуб'єктність не динамічна категорія, якщо її розуміти як сукупність закріплених в законі вимог та характеристик, що означає що наведені вище визначення не розкривають повноту трудової правосуб'єктності.

До речі Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить визначення роботодавців, але системний аналіз його положень демонструє, що порушити законодавство про працю роботодавець може лише тоді, коли він є стороною активних колективних та трудових договорів [26]. Такий висновок справедливий для ФОП, але для юридичних осіб він дещо складніший. Справа в тому, що директор, як уповноважена особа юридичної особи роботодавця, фактично не має трудового договору з юридичною особою, оскільки він призначається за спеціальною процедурою. Тому для юридичної особи правильним буде твердження, що роботодавцем вона виступає тоді коли має найманих працівників на умовах укладеного договору, оскільки цей договір юридична особа не може підписати, його може підписати лише уповноважена особа.

Тому то В.О. Кучера стверджує, що роботодавець це будь-яка юридична та фізична особа, навіть особа публічного права, яка вступає в трудові відносини [94, с. 480-517]. Виступаючи стороною трудового

договору така особа виступає одразу ж і суб'єктом трудових правовідносин, де вступає у взаємодію з органами державної влади тощо.

Але наприклад А.М. Слюсар акцентує увагу на об'єктивності існування категорії трудова правосуб'єктність, а тому підходить до визначення роботодавця безвідносно до наявності в нього статусу сторони трудових та навколо трудових відносин. тому А.М. Слюсар вважає, що дотримуючись лише двох умов: спроможність надання роботи працівникові і створення належних умов його праці; спроможність оплатити його працю» [85, с. 102-106] – особа вже виступає роботодавцем який несе відповідальність. Хоча ми не погоджуємося саме з таким твердженням і вважаємо, що якщо дослідник застосовує умовну відміну, то і набуття відповідальності повинно також виступати в умовній формі, тобто він не набуває а може набути таку відповідальність, якщо умови будуть дотримані.

Хоча на думку О.Г. Середа, «правосуб'єктність роботодавця виникає з моменту прийому на роботу першого працівника, в тому числі і шляхом фактичного допуску особи до роботи» [81, с. 180-188]. Але така позиція є неточною через те, що правосуб'єктність об'єктивна категорія, а тому для її виникнення, а точніше для виникнення правового статусу, в якому фактично реалізується правоздатність, не потрібні жодні додаткові умови, в тому числі й укладення трудового договору. Тобто в такому випадку на думку А.М. Слюсар «правосуб'єктність не є передумовою участі в трудовому правовідношенні» [84, с. 280-312]. Ми ж навпаки вважаємо, що позиція стосовно того, що відповідальність роботодавця може наступати виключно за умови наявності в нього трудових відносин, навіть якщо вони не оформлені належним чином. В такому випадку відбувається практична реалізація деліктоздатності, яка не розкривається та не активується як опція статусу особи роботодавця в трудових відносинах.

Це пояснюється організаційним критерієм відмежування статусу роботодавця від інших учасників трудових відносин. «Організаційна самостійність є необхідною передумовою для визнання роботодавця

самостійним суб'єктом трудового права, а організаційний критерій характеризує здатність роботодавця до здійснення прийому і звільнення працівників, організації їх праці, створення необхідних умов праці, забезпечення заходів соціального захисту, дотримання трудових прав працівників та ін.» [82, с. 80-82]. Виконання функції з організації трудового процесу, найму працівників та створення належних умов для використання найманої праці – це те коло умов, виконання яких дає змогу говорити про практичну реалізацію трудової правосуб'єктності. І саме за порушення цих умов, а також інших умов та особливостей здійснення функції роботодавця встановлюється відповідальність, яку роботодавець несе однозначно і безумовно. Але така відповідальність обумовлена деліктоздатністю як елементом трудової правосуб'єктності, тобто можливість притягнення до відповідальності є безумовною, і вона набувається особою одразу із набуттям ним статусу роботодавця, тобто тоді, коли він набуває трудової правосуб'єктності, а практична реалізація відносин в сфері притягнення роботодавця до трудової відповідальності – можлива лише після того, як він активує функцію використання найманої праці.

Таке розділення на об'єктивне та практично втілюване, а також поділ на суб'єктивний і об'єктивний виміри сприйняття трудової правосуб'єктності роботодавця демонструє складність механізму відповідальності за порушення трудового законодавства. З однієї точки зору така відповідальність закріплюється на законодавчому рівні, а отже вона існує в незалежності від того чи притягається до неї роботодавець і чи взагалі особа набула статусу роботодавця. З іншої точки зору деліктоздатність роботодавця після набуття ним трудової правосуб'єктності не означає обов'язкове застосування до такої особи відповідальності за порушення трудового законодавства як до роботодавця. Такий вид відповідальності є явищем інституційного характеру та існує в межах трудового законодавства, але він не може визначатися як «трудова відповідальність». В такому випадку роботодавець, який притягається до відповідальності за порушення

трудового законодавства, притягається відповідно до норм щодо скоєння кримінального, адміністративного та іншого протиправного караного діяння, предметом якого виступають відносини між ним та іншими суб'єктами з приводу використання найманої праці.

На законодавчому рівні це проявляється частково в положенні ст. 141 КЗпП, відповідно до якої «власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту» [26]. Але не тільки ця норма КЗпП та трудового законодавства в цілому визначає обов'язки за невиконання яких роботодавець притягається за відповідальність. Разом з тим, саме ця норма демонструє вірність тези про те, що набуття трудової правосуб'єктності означає здатність набувати всі три її ознаки.

Хоча на думку Н.Б. Болотіної, обсяг відповідальності роботодавця не обмежується положеннями КЗпП [2]. Ми погоджуємося із даним твердженням, тим більше що аналізована стаття КЗпП визначає лише певні контури виконання роботодавцем покладених на нього обов'язків та його компетенція, яка деталізується низкою законодавчих актів, зокрема Законами України «Про охорону праці»; «Про оплату праці»; «Про колективні договори і угоди»; «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо. Крім того, як нами визначалось трудова правосуб'єктність роботодавця окрім законодавчої визначеності має ще й договірне регулювання, адже деталізується в трудових та колективних угодах.

Таким чином, підводячи підсумки теоретико-методологічного аналізу та дослідження практичного виразу трудової правосуб'єктності роботодавця в контексті його відповідальності за порушення законодавства про працю необхідно зробити наступні висновки та узагальнення:

По-перше, трудова правосуб'єктність роботодавця визначається нами в двох аспектах:

як суб'єктивна ознака роботодавця як спеціального учасника трудових відносин. в такому розумінні трудова правосуб'єктність визначається здатністю актом вольової дії набувати права та обов'язки роботодавця визначені законодавством, вчиняти дії спрямовані на практичну реалізацію такого кола правомочностей та здатністю нести відповідальність за їх порушення або неналежне виконання;

як об'єктивна ознака, що визначає закріплений в законодавстві статус особи – учасника трудових відносин – який використовує найману працю, створює для цього необхідні умови, а також забезпечує відповідний рівень умов для працівників, в тому числі в частині оплати праці, її охорони та організації трудового процесу. Об'єктивна ознака трудової правосуб'єктності виходить з того, що норми, якими вона закріплена в законодавстві існують без відносно до існування самих трудових відносин. Тобто закріплюючи умови набуття особою відповідної правоздатності, дієздатності та делктоздатності роботодавця, законодавець розуміє, що без такого закріплення трудові відносини не зможуть набути необхідних рис та моделі реалізації, оскільки будуть позбавлені нормативно-правового закріплення одного з його основних суб'єктів – роботодавця.

Об'єктивний зміст трудової правосуб'єктності роботодавця так само закріплює на законодавчому рівні й межі та особливості набуття ним відповідальності і притягнення до неї.

По-друге, трирівнева структура трудової правосуб'єктності: трудова правоздатність, трудова дієздатність та трудова деліктоздатність – це комплекс взаємопов'язаних елементів кожен із яких розкриває рівні сторони суб'єкту трудових правовідносин, і які є взаємодоповнюючими. Хоча слід визнати, що деліктоздатність суто як здатність нести відповідальність є рівноправною до дієздатності та правоздатності, але практичний вираз деліктоздатності розкриває похідний характер відповідальності від обсягу

прав та обов'язків які здатен набути суб'єкт трудових відносин у статусі роботодавця (правоздатність), а також від характеру дій, вчинених роботодавцем для того щоб набути певне коло прав та обов'язків (дієздатність). Деліктоздатність не може існувати відірвано від цих категорій, але в практичному виразі вона завжди втілюється в інститут юридичної відповідальності. Натомість правоздатність та дієздатність є цілком галузево орієнтованими категоріями, а їх реальний зміст походить від доктрини права в межах якого вони використовуються для ідентифікації суб'єкту відповідних відносин. це означає, що визначаючи трудову правосуб'єктність роботодавця и розуміємо, що його юридична відповідальність за порушення законодавства про працю може бути і дисциплінарна, і кримінальна, і адміністративно-правова, і цивільно-правова, але її настання завжди і виключно пов'язується із спеціальним комплексом прав та обов'язків, передбачених трудовим законодавством та саме порушення яких і тягне за собою настання відповідних видів відповідальності, але за конкретне протиправне діяння об'єктом якого виступають трудові або інші навколо трудові відносини.

По-третє, відповідальність за порушення законодавства про працю, як елемент правосуб'єктності та правового статусу роботодавця, має індивідуальний вираз. Тобто до відповідальності притягається фізична особа: ФОП – як фізична особа зі спеціальним статусом; керівник або уповноважена особа юридичної особи – як особа, що формально виступає стороною трудового та/або колективного договору; юридична особа приватного та/або публічного права у деяких випадках, коли відповідальність не потребує індивідуалізації. Якщо говорити про загальний характер юридичної відповідальності та особливості її прояву при порушенні особами трудового законодавства, то індивідуалізацію вимагає кримінальна та адміністративно-правова відповідальність, а також дисциплінарна, але вже в межах самої юридичної особи роботодавця. Тому в подальшому під час дослідження питання щодо відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю необхідно розуміти, що інколи суб'єктом, який до неї притягається

виступає особа, яка сама номінально є найманим працівником але виходячи із своїх функціональних обов'язків та рівня компетенції через неї втілюється деліктоздатність роботодавця. Під час диференціації видів аналізованого виду відповідальності, а також при дослідженні питань щодо притягнення на практиці до штрафної відповідальності наведене вище зауваження щодо особливостей індивідуалізації роботодавця, як особи яка притягається до відповідальності, має визначальне значення. Перш за все через те, що деліктоздатність та фактично повнота правосуб'єктності роботодавця або уповноваженої особи визначається не лише нормами законодавства, але й локальними нормативними актами самого роботодавця: посадова інструкція, штатний розпис тощо. Таким чином, деліктоздатність є похідною від правоздатності, а відповідальність – від правового статусу роботодавця. Тоді ми розуміємо, що говорячи про деліктоздатність роботодавця ми говоримо про юридичну особу, оскільки формально уповноважена особа юридичної особи не може вважатися роботодавцем, а завжди виступає лише від імені та в інтересах. Але враховуючи особливості компетенції та функцій уповноваженої особи роботодавця в статусі керівника, то ми приходимо до іншого логічного висновку – він виступає суб'єктом трудових відносин, який несе спеціальну відповідальність за порушення трудового законодавства, як керівник юридичної особи, установи та організації приватного або публічного права, оскільки виступає відповідальною особою за дотримання умов трудового договору та вимог законодавства щодо організації процесу використання найманої праці.

По-четверте, трудова правосуб'єктність має не лише нормативно-правову природу (оскільки закріплена в законодавстві), але й договірну. Відповідальність за порушення законодавства про працю це номінальний вираз відповідальності, з формулювання якої можна зробити висновок, що вона настає виключно за порушення тих норм та вимог, що виписані в законодавстві. Але враховуючи специфіку трудового права як окремої галузі права ми приходимо до логічного умовиводу стосовно того, що деталізація

прав, обов'язків сторін трудових відносин, а також гарантій дотримання трудових прав працівників втілюється в трудових та колективних договорах. Через це на доктринальному рівні та в практичному законодавчому вимірі ми можемо побачити, що законодавство містить більш загальні сентенції про те, що роботодавець несе відповідальність, але на відміну від галузевої орієнтації його правоздатності та дієздатності, як ми вже зазначали вище, деліктоздатність роботодавця не має єдиного галузевого вектору спрямування. Тому роботодавець притягається до відповідальності за порушення законодавства про працю, але така відповідальність має різний характер, в тому числі кримінальний та адміністративно-правовий. При цьому до такої ж відповідальності він може притягатися у випадку, якщо порушить положення трудового та або колективного договору. Крім того ч самі договори можуть мати різну диференціацію спеціальних видів відповідальності до яких притягається роботодавець. Все це об'єктивує необхідність аналізу видової різноманітності відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.

1.2. Види відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю

Інститут відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю є структурним елементом загальногалузевого інституту трудової відповідальності, що передбачена за порушення порядку та режиму реалізації особами свого права на працю та використання праці роботодавцями. Трудова відповідальність в свою чергу це особливий вид юридичної відповідальності, який охоплює специфічні заходи державного примусу, а також спеціальні заходи дисциплінарно-матеріального характеру спрямовані на відновлення порушеного балансу трудових відносин в незалежності від сторін таких відносин.

В даному дисертаційному дослідженні ми акцентуємо увагу передовсім на штрафній відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю, яка є особливим видом крос інституційної відповідальності, тобто таким видом відповідальності, який стягується з роботодавця за порушення законодавства про працю але з урахуванням змісту методів правового регулювання притаманних кримінальному, адміністративному праву, а також цивільному праву в частині відшкодування шкоди та застосування штрафних заходів. Тому для розкриття сутності, змісту, особливостей та ефективності практичної реалізації інституту штрафної відповідальності роботодавців за вказані правопорушення доцільно спочатку визначити її місце в системі трудової відповідальності в цілому. Для цього існує нагальна потреба провести аналіз та визначити видове різноманіття відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю, але це необхідно зробити розставляючи наступні акценти:

по-перше, необхідно визначити специфіку трудової відповідальності роботодавців, оскільки існує дилема стосовно того чи слід відносити відповідальність керівників, власників та уповноважених осіб юридичних осіб до категорії роботодавців;

по-друге, досліджуючи видову характеристику відповідальності роботодавців необхідно робити акцент лише на штрафну відповідальність, однак зазначаючи при цьому наявність і не штрафної, тобто немайнової відповідальності. Це дасть змогу розкрити специфіку трудової відповідальності роботодавців з точки зору її призначення в якості компенсаторної функції роботодавця;

по-третє, основний акцент аналізу робиться на визначенні ефективності штрафної відповідальності, її співставності завданій шкоді, об'єктивному та обґрунтованому розміру, а також тим функція які вона виконує з точки зору реалізації державою гарантій в сфері трудової діяльності.

Загалом трудова відповідальність демонструє ступінь морально-правового та етико-соціального ставлення роботодавців до взятих на себе

обов'язки щодо організації використання найманої праці. Ця категорія є одночасно і правовою, і морально-етичною, а тому відповідальність роботодавців, як нами встановлено вище, – є результатом їх активної вольової дії спрямованої на набуття статусу роботодавця й набуття правосуб'єктності для реалізації функцій роботодавця в процесі трудових відносин. Це означає, що роботодавець набуваючи відповідної правосуб'єктності робить це свідомо, за власною волею, а отже розуміє ту ступінь та той обсяг відповідальності, який він набуває в якості практичного виміру деліктоздатності. Тому ми зазначаємо, що відповідальність роботодавця – це категорія, яка поєднує в собі моральний, етичний, соціально-економічний та правовий аспект, а тому вона повинна реалізовуватися державою в такий спосіб, який максимізує корисний ефект від її запровадження та від реального притягнення особи роботодавця до неї.

В цьому контексті саме штрафна відповідальність видається найбільш доцільною, оскільки вона передбачає матеріальний відносин, тобто практичну компенсацію роботодавцем завданої шкоди не лише працівникам, суб'єктам трудових відносин, але й стабільності та непорушності системи правопорядку.

Як зазначає І.В. Новосельська «характер трудової відповідальності значною мірою визначається тим, що трудове право поєднує приватні й публічні засади. В галузях публічного права юридична відповідальність завжди пов'язана із заходами державного примусу, оскільки однією стороною в публічно-правових відносинах є держава в особі уповноваженого органу» [49, с. 87-90]. Але в трудових відносинах частіше за все застосовуються заходи дисциплінарного та матеріального характеру, які не є публічно-правовими заходами та мають за своєю природою трудовий договір. Не дивлячись на те, що традиційно виділяють всього п'ять видів юридичної відповідальності: адміністративну, дисциплінарну, кримінальну, матеріальну та цивільно-правову, в науці трудового права існує усталена думка, що необхідно виділяти окремо трудову відповідальність. Але

цей вид відповідальності включає в себе окремі елементи всіх перелічених вище видів відповідальності, і найголовніше, дійсно матеріальну та дисциплінарну.

Г.І. Чанишева з цього приводу, вивчаючи та узагальнюючи точки зору радянських науковців в галузі трудового права, зазначає, що «матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, має трудовоправову галузеву природу і повинна регулюватися нормами трудового, а не цивільного права» [100, с. 144-148]. Чому це має таке важливе значення і бачимо в роботах Н.І. Дуравкіної, яка приходить до висновку, що «трудоправова відповідальність – це врегульований нормами трудового права, відповідальний стан суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин, направлений на забезпечення реалізації їх суб'єктивних трудових прав та обов'язків» [16, с. 11-16]. Саме договірний характер трудових відносин та поєднання приватноправового й публічно-правового методів правового регулювання доводять доцільність інтеграції норм цивільного права в частині притягнення до матеріальної відповідальності саме в трудове законодавство, де вони формуватимуть комплекс заходів спрямованих на недопущення порушення трудових обов'язків сторонами трудового договору.

З огляду на це, доцільно говорити, що інститут трудовоправої відповідальності все частіше і більше тяжіє до договірного регулювання, залишаючи централізованому регулюванню лише той аспект трудових відносин, який пов'язаний із дотримання встановлених законодавством вимог до організації трудового процесу.

Саме тому слушною видається позиція І.В. Новосельської, яка вказує, що «трудова дисципліна стає об'єктом правопорушень, за які може наступати юридична відповідальність не лише різних видів, а й галузей права – адміністративна, кримінальна, дисциплінарна, матеріальна. Тому невизначеність у видах правопорушень, а також у тому, чи можлива сукупність різних видів правопорушень, на практиці спричиняє порушення

конституційних принципів юридичної відповідальності, непослідовне і суперечливе практичне застосування правових норм, неможливість або надзвичайну складність розмежування злочинів, адміністративних, дисциплінарних та інших правопорушень» [50, с. 14-19]. Такий висновок дає нам всі підстави, щонайменше номінально виділити таку особливість відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю, яка полягає у суб'єктності завданої шкоди. Так, роботодавець порушуючи саме законодавство про працю, порушує загально визнаний та встановлений правовий режим використання найманої праці, а тому він повинен нести відповідальність, яку стягує та легітимізує держава. В той же час, порушуючи законодавство про працю, роботодавець вчиняє дії, які виходять за межі можливої поведінки визначеної в трудовому договорі, отже він завдає шкоду конкретним трудовим відносинам із конкретним працівником, а тому він повинен нести відповідальність і перед цим працівником безпосередньо і напряду.

Разом з тим, ми розуміємо, що умови трудового договору можуть бути значно ширшими та конкретнішими за законодавчо визначені імперативи або детермінанти реалізації трудової функції особи роботодавця. Тобто обов'язки роботодавця, взяті ним за трудовим договором можуть не ідентифікуватися законодавством як беззаперечний обов'язок або імператив поведінки. Більше того, скоєння дій в загальних умовах суспільних відносин, можуть мати негативний результат саме у розумінні трудового договору. Отже роботодавець бере на себе обов'язки, які визначаються в трудовому договорі, але виконання яких має значення суто і виключно в межах дії цього договору і жодним чином не мають негативних юридичних наслідків поза межами його регулювання. В такому випадку роботодавець може бути притягнутий до відповідальності, але її природа матиме договірний характер, а отже вона ідентифікуватиметься не як адміністративна бо кримінальна, а як окремий випадок матеріальної – штрафної відповідальності.

З цього приводу О.В.Черкасов вказує на характер трудової відповідальності, як має спеціальний прояв ретроспективної, а не позитивної відповідальності, оскільки «відображає соціологічний аспект відповідальності, у трудовому праві і не має практичного значення, бо відповідальність фактично ототожнюється з належним виконанням обов'язків, встановлених нормами трудового права» [106, с. 6]. Тому говорячи про трудову відповідальність ми завжди звертаємося до ретроспективи скоєння трудового правопорушення, а це означає що ми не можемо кожного разу ідентифікувати відповідальність роботодавців в залежності від класичних видів юридичної відповідальності. Ми повинні виробити спільний методологічний інструментарій, який би об'єднував різні її види інструментами та механізмами трудової відповідальності.

Відтак ми погоджуємося із І.С.Канзафаровою, яка стверджує про те, що в трудових відносинах «застосування заходів «публічно-правової» відповідальності спрямоване насамперед на забезпечення публічного порядку і можливе лише за рішенням суду. Застосування заходів цивільно-правової відповідальності спрямоване найперше на забезпечення інтересів конкретної особи і може здійснюватися у судовому і у позасудовому порядку» [22, с. 17]. Тому ми робимо висновок про те, що трудова відповідальність поєднує в собі судовий, позасудовий та спеціальний адміністративно-правовий порядок здійснення. Останній характеризується публічно-правовою природою трудових відносин, який пов'язаний із виконанням державою наглядових функцій в сфері дотримання роботодавцями законодавства про працю та реалізації державних гарантій захисту трудових прав громадян.

В цьому контексті ми звертаємося до позиції О.І.Процевського, який зазначає, що «реалізуючи конституційне право на працю, громадянин укладає трудовий договір з роботодавцем, в якій сторони добровільно беруть на себе зобов'язання. Тому розглядати юридичну відповідальність в трудових відносинах як примус, свідчило б що у відносинах «працівник-

роботодавець» має бути елемент повинності, який давав би роботодавцю право вимагати від працівника чогось незалежно від його волі» [76, с. 17, с. 20]. Якщо ми слідуємо точці зору вченого, то ми погоджуємося із тим, що трудово-правова відповідальність не має елементу обов'язкового примусу, тобто впливу проти волі особи, на яку такий вплив здійснюється навіть за невиконання нею умов трудового договору.

Саме тому, О.Г. Середа, об'єктивуючи трудово-правову відповідальність, робить висновок, що «роботодавець виконує певні юридичні дії, які не завжди є правомірними і можуть порушувати права працівників, реалізуючи набуту правосуб'єктність. Тому він повинен відшкодувати шкоду, заподіяну працівнику такими діями, при цьому він реалізує власну деліктоздатність» [81, с. 18-19]. Але вище ми зробили висновок про те, що деліктоздатність роботодавця означає здатність набуття ним всіх без виключення видів відповідальності за порушення законодавства про працю. Це потребує перегляду відношення до матеріальної відповідальності в рамках трудових відносин як до самостійного виду відповідальності. Практика реалізація трудових відносин на думку Н.М. Хуторяна свідчить що теоретично-методологічні межі визначення самостійності та розрізненості видів юридичної відповідальності в трудових відносинах стирається. На сьогодні існує потреба розглядати матеріальну відповідальність у вигляді штрафних санкцій як екстраполюючий вид юридичної відповідальності, що співвідноситься як додатковий а в деяких випадках – основний вираз різних за змістом видів юридичної відповідальності [99, с. 211-215].

Тому, як вказує П.Д. Пилипенко та Ю.П. Пилипенко, «трудо-правова відповідальність не належить до заходів державного примусу, адже її правові засади закладено у необхідності підпорядковуватися тим умовам реалізації трудових відносин, які визначені в договорі» [61, с. 116]. Через це видається прийнятною і позиція Ю.С. Годованець про те, що сутність концепції юридичної відповідальності щодо обов'язку претерпіти негативні наслідки свого діяння, зводиться до обов'язку, який наділено особливим характером,

через юридичну природу трудових відносин та трудових правопорушень. А тому підставою притягнення до трудової відповідальності роботодавця є сама реалізація обов'язку претерпіти негативні наслідки в порядку, визначений в договорі, а додатково – в порядку, визначений законодавством, якщо межі регулювання трудових відносин за договором є вужчими від законодавчого примусу [7, с. 115-117]. Враховуючи викладене вище, ми можемо дійти висновку, що трудову відповідальність слід віднести до договірної, яка не має яскраво вираженого примусу, а переважно диспозитивні інструменти.

Хоча такий висновок стосується відповідальності робітника перед працівниками, оскільки саме працівники є суб'єктом трудових відносин, та стороною за трудовим договором. Відтак, якщо слідувати логіці викладених вище тез та тверджень, то трудова відповідальність роботодавця є мірою його відповідальності за порушення взятих на себе обов'язків перед працівником. Але деліктоздатність роботодавця, як елемент його правосуб'єктності передбачає наявність відповідальності й перед державою, зокрема за порушення та грубе порушення умов праці або організації інших процесів пов'язаних із використанням найманої праці.

Справа в тому, що трудовий договір укладається в межах трудового законодавства між двома особами, суб'єктами трудових відносин – роботодавцем та працівником. Вони обоє мають відповідний рівень правосуб'єктності, а тому здатні узгодити характер двосторонніх відносин. таке узгодження втілюється в певному компромісі або в певному порядку реалізації трудової функції працівником та використанням результатів праці роботодавцем. Але ми наголошуємо на тому, що договірний характер відносин жодним чином не може зменшувати рівень встановлених законодавством гарантій забезпечення вільного, рівноправного та самостійного вибору способів реалізації громадянами свого права на працю. Роботодавець в цьому аспекті виступає тим суб'єктом, на який держава покладає певні функції з реалізації трудового процесу але з урахуванням

граничних меж задоволення власних потреб в результаті праці. Держава визначає систему гарантій трудових прав працівників та мінімальні стандарти вимог до роботодавців щодо організації трудового процесу.

Таким чином формується певний правопорядок реалізації трудових відносин, охоронюваний державою та такий, який визначає обов'язок роботодавця перед державою та суспільством, щодо дотримання системи мінімальних стандартів, гарантій та норм в сфері організації праці, за порушення якого він притягається до відповідальності. Така відповідальність номінально може виражатися через інститут адміністративно-правової та кримінальної, але її сутність все ж таки розкривається через доктрину трудового права. Це говорить про те, що ми і до такої відповідальності можемо застосувати режим трудової з тією лише умовою, що вона характеризуватиметься вже примусом, адже буде застосовуватися державою шляхом використання владного інструментарію імперативного тиску на роботодавців, що порушили встановлений державою правовий порядок використання найманої праці.

Отже, ми робимо ключовий висновок про те, що роботодавець за порушення законодавства про працю несе:

відповідальність перед працівником та трудовим колективом за порушення умов трудового договору;

відповідальність перед державою та опосередковано або додатково перед трудовим колективом чи працівником за порушення встановленого державою правопорядку в сфері реалізації трудових відносин.

Подібна диференціація трудової відповідальності роботодавця дає нам змогу визначити, що роботодавець по відношенню до працівника несе завжди таку відповідальність, яка максимально компенсуватиме завдану йому шкоду, а також винагород жатиме реалізовану ним трудову функцію. Це означає що роботодавець не несе дисциплінарної відповідальності. Цей вид відповідальності несуть виключно працівники, а в окремих і нетипових випадках керівники юридичних осіб, установ, організацій, але перебуваючи у

статусі найманих працівників по відношенню до власника, тобто до самого роботодавця.

Наведене демонструє слухність твердження Ю.С.Годованець про те, що відповідальність роботодавців за порушення законодавства про працю – це «правовий засіб, що забезпечує здійснення та охорону трудових прав працівників та полягає в покладенні на роботодавця обов'язку перед іншою стороною перенести негативні наслідки свого протиправного винного невиконання чи порушення трудового договору» [7, с. 119-121]. На нашу ж думку відповідальність роботодавців за порушення законодавства про працю повинна визначатися, як особливий вид відповідальності, який не має чіткого галузевого прояву, може поєднувати в собі елементи і санкції адміністративної, кримінальної, матеріальної та цивільно-правової відповідальності за порушення умов трудового договору у відношенні трудового колективу та/або працівників, а також за порушення встановленого державою правового порядку реалізації функцій з використання найманої праці роботодавцями.

Отже ми пропонуємо розширене розуміння класичного інституту трудової відповідальності за рахунок того, що запроваджуємо у теоретичний вимір та обґрунтування цієї відповідальності у відношенні роботодавців, ще й елементи пов'язані із його відповідальністю перед державою та/або працівникам за порушення умов та порядку використання найманої праці.

Якщо проаналізувати висновки І.В. Новосельської щодо видів та характеру трудової відповідальності, то можна побачити що дослідниця визначає те, що: «все це види відповідальності одного суб'єкта трудових правовідносин перед іншим, так звані «внутрішні» види відповідальності; зв'язок видів трудової відповідальності з державою має опосередкований, латентний характер і зумовлений наявністю відповідних правових норм і правом працівника оспорювати дії іншої сторони в суді; конкретні склади правопорушень, за які передбачена трудова

відповідальність, у КЗпП України в повному обсязі не прописані; суб'єктами, які притягаються до трудової відповідальності, можуть бути сторони трудових правовідносин і їх представники» [49, с. 88-89]. Ми не погоджуємося із цією позицією через те, що визначаючи трудову відповідальність роботодавця суто як відповідальність за порушення норм трудового договору ми приходимо до ситуації, коли порушення такого договору не спричиняє порушення законодавства в жодному випадку. Натомість саме держава через законодавство визначає систему гарантій та мінімальних стандартів забезпечення права особи на працю та її реалізацію, зокрема за рахунок висування цих вимог до роботодавців. Ці вимоги втілюються в обов'язках роботодавця щодо організації праці, оплати праці, охорон праці та інших ключових аспектах спрямованих на практичне забезпечення права та свобод людини в сфері реалізації трудової функції. Об'єктивним і беззаперечним є висновок про те, що дані вимоги та положення, які втілені в законодавстві мають бути продовжені та відтворенні в трудовому договорі. А тому порушуючи умови трудового договору в тій чи іншій частині, роботодавець порушує й встановлений державою режим реалізації трудових відносин.

О.Г. Середа зазначає, що «трудова правосуб'єктність роботодавця обумовлюється сукупністю власних прав та обов'язків і повноважень його органу в конкретних трудових правовідносинах» [83, с. 20]. Тобто роботодавець може порушувати законодавство про працю, але враховуючи що він набув деліктоздатність, він повинен нести за це відповідальність. Нами встановлено вище, що трудова деліктоздатність є цілісною і вона не відокремлюється від правосуб'єктності, а тому відповідальність роботодавця настає одночасно і за порушення договору, і за порушення законодавства про працю. Це обумовлює нерозривність інституту відповідальності роботодавця, а отже об'єднує в собі всі види юридичної відповідальності, що застосовуються до нього у випадку порушення ним предмету трудового

договору та/або встановлених законодавцем вимог до організації трудового процесу й використання найманої праці.

Крім того, критично важливо поєднати в єдиний комплекс заходів з приводу притягнення до відповідальності роботодавців за визначені вище порушення з методологічним інструментарієм саме трудового права, оскільки трудово-правова відповідальність має свою особливість, що проявляється в превалюванні матеріальної відповідальності компенсаторного та штрафного характеру над всіма іншими, не виключаючи однак їх [інші види відповідальності] в цілому.

Отже, як нами було встановлено вище роботодавці не притягаються до дисциплінарної відповідальності, натомість на них поширюються всі інші види юридичної відповідальності. З цього приводу Н.І. Дуравкіна стверджує, що «найефективнішим видом відповідальності роботодавця є саме матеріальна, що безпосередньо стосується економічного аспекту його діяльності. Матеріальна відповідальність роботодавця настає за умови наявності трудового правового зв'язку між суб'єктами правовідносин» [16, с. 11-12]. Останнє означає, що матеріальна відповідальність настає навіть за умови коли не має належним чином оформленого трудового договору. Таким чином деліктоздатність роботодавця настає з моменту, коли він використовує найману працю або використовує трудові функції фізичної особи у власних інтересах. Останнє характерне для відносин без офіційного працевлаштування, але які за ознаками характеризуються як трудові.

О.Г. Серєда розвиваючи тезу про ефективність матеріальної відповідальності роботодавця зазначає, що її суб'єктом завжди виступає роботодавець. «Саме він, а не інша особа з тих, хто виконує функції управління на різних рівнях, відповідає за будь-які порушення прав працівника, що перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах. Відносини роботодавця та особи, яка безпосередньо своїми неправомірними діями спричинила шкоду працівнику, знаходяться в іншій площині та регулюються іншими нормами права, зокрема застосування роботодавцем до

винної особи дисциплінарного стягнення» [81 с. 17-19]. Цей висновок ми підтримуємо в повній мірі, оскільки він відображає як раз таки практичний вираз деліктоздатності роботодавця, як елемента його правового статусу. Це означає, що роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником, а також до нього можуть застосовуватися фінансові (матеріальні) санкції з боку держави за порушення правового режиму реалізації трудових відносин. Хоча В.С.Венедиктов визнає «підставою матеріальної відповідальності в трудовому праві майнове правопорушення. А майнове правопорушення вимагає наявності певних умов для настання матеріальної відповідальності: дійсна шкода; протиправна поведінка заподіювача шкоди; причинний зв'язок між шкодою та протиправною поведінкою; вина особи, що спричинила шкоду» [6, с. 180-192]. Один з елементів – дійсна шкода – уявляється нам неможливим для застосування до держави, яка встановила певний правовий порядок, але може застосовуватися до осіб, які виступають учасниками трудових відносин. з іншого боку, якщо визначати матеріальну відповідальність роботодавця як відповідальність за порушення набутих обов'язків, то ми отримуємо ситуацію, за якої роботодавець завдає шкоду не державі, а загрожує стабільності правопорядку через уникнення або не притягнення його до відповідальності лише за відсутність формальних ознак дійсної майнової шкоди.

Тому, якщо системно аналізувати результати досліджень В.С.Венедиктова [5], то ми можемо дійти до висновку, що на теоретичному рівні ті штрафні санкції, які держава застосовує до роботодавців виражають в собі вид юридичної відповідальності, виражений в формі майнової, оскільки екстраполюючи результати правопорушення роботодавця, за яке він притягається до цього виду відповідальності, то можна побачити, що його діями все ж таки завдається шкода працівникам та/або трудовому колективу. Аналізуючи положення КЗпП ми можемо побачити, які ще види відповідальності застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Аналіз видів відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю відповідно до положень КЗпП та галузевого трудового законодавства [узагальнено за результатами аналізу норм та положень КЗпП [26]

Зміст порушення законодавств про працю	Вид відповідальності	Норма, якою відповідальність передбачена	Санкція
відповідальність за неналежне виконання колективного договору	штраф	ст. 14 КЗпП; ст. 18 Закону України*	штраф до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (далі – НМДГ)
ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю	штраф	ст. 19 Закону України*	штраф до п'яти НМДГ
затримка розрахунку при звільненні	середній заробіток особи	ч. 1 ст. 117 КЗпП	середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку
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 виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків	штраф	абз. 2-3 ч. 2 ст. 265 КЗпП	10-кратний розмір мінімальної заробітної плати (далі – МЗП), за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; 30-кратний розмір за скоєння протягом року повторного правопорушення
	попередження		до роботодавців, які є платниками єдиного податку першої – третьої груп
порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю,	штраф	абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП	трикратний розмір МЗП, встановленої законом на момент

більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі			виявлення порушення
недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	штраф	абз. 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП	двократний розмір МЗП **, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення
недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання військових обов'язків	штраф	абз. 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП	чотирикратний розмір МЗП**, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення
	попередження		до юридичних осіб та ФОП, які є платниками єдиного податку першої – третьої груп
недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	штраф	абз. 7-8 ч. 2 ст. 265 КЗпП	трикратний розмір МЗП **; 16-кратний розмір МЗП** (при перевірці виявлених порушень).
порушення інших вимог законодавства про працю	штраф	абз. 9-10 ч. 2 ст. 265 КЗпП	розмір мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення; двократний розмір МЗП (за скоєння повторно протягом року)

*Закон України «Про колективні договори і угоди» [Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#n154>]

** встановленої законом на момент виявлення порушення

Аналіз положень КЗпП продемонстрував, що основними видами відповідальності передбаченими в кодексі є штрафи, попередження та стягнення середнього заробітку. При цьому відповідно до положень ч. 3 ст. 265 КЗпП «штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій» [26]. Що ж стосується попередження, то воно застосовується скоріше не як міра відповідальності, а як превентивний засіб спрямований на недопущення настання таких умов, за яких передбачена відповідальність.

Більш системний аналіз положень КЗпП в частині відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю демонструє, що всі штрафні санкції прив'язані до мінімального розміру заробітної плати встановленої законом на момент виявлення порушення. Така постановка питання означає, що санкція, а точніше її розмір, визначається із розривом у часі з безпосереднім фактом правопорушення. Іншими словами, за логікою інституту юридичної відповідальності, вона має бути спів ставною завданій шкоді та відповідати умовам обґрунтованості та законності. Якщо роботодавцем вчинене правопорушення і порушуються права працівників, то шкода може визначатися лише на момент такого порушення адже саме в той момент часу відбувається втрата працівниками певних преференцій, доходів, зменшення обсягу трудових прав або порушення їх законного інтересу.

Таким чином, якщо ми обґрунтуємо необхідність застосування відповідальності роботодавця, то відшкодування шкоди повинно відбуватися в розмірі дав званої шкоди. Якщо вона завдана в минулому, і логіка КЗпП ув'язує її із розміром мінімальної заробітної плати, то цілком логічно, що розмір шкоди повинен співпадати із реальним розміром заробітної плати в один і той самий час, тобто тоді, коли працівник реально втрачає, йому завдається шкода. Застосовуючи ж сентенцію «встановленої законом на момент виявлення порушення» призводить до надуманого і безпідставного збільшення розміру майнової відповідальності роботодавця, що жодним

чином не кореспондується із принципами притягнення до відповідальності. З огляду на це нами пропонується повсюдно в тексті КЗпП замінити правову конструкцію:

«мінімальної заробітної плати встановленої законом на момент виявлення порушення»

на наступну:

«мінімальної заробітної плати встановленої законом на момент вчинення порушення».

Г.І.Чанишева аналізуючи положення ч. 3 ст. 265 КЗпП зазначає, що «можна говорити про закріплення у ст. 265 КЗпП нового виду відповідальності у трудовому праві – фінансової відповідальності роботодавців. Дану відповідальність слід виокремлювати від фінансової відповідальності, що розглядається в науці фінансового права» [101, с. 486]. Але на наш погляд мова йде все ж таки про матеріальну відповідальність, оскільки вона повсюдно пов'язана із прямою шкодою конкретному працівнику: порушення порядку виплати заробітної плати, порушення та недотримання гарантій збереження робочого місця, що також призводить до фінансових втрат працівника.

Підтвердження цьому ми можемо знайти в роботах Л.О.Остапенко, яка стверджує, що порушення роботодавцем гарантій реалізації громадянами свого права на працю породжує особливий вид відносин з приводу притягнення їх до відповідальності але притягнення відбувається зі сторони держави, яка не виступає суб'єктом трудових відносин. характер застосовуваних санкцій свідчить про те, що вони мають всі ознаки майнових, навіть якщо характеризуються визначенням «фінансові санкції» [58, с. 443-444]. Отже за всіма ознаками наведений в табл. 1.1 перелік видів відповідальності підпадає під визначення майнової відповідальності роботодавців.

Слід зауважити, що майновий характер передбачає завдання шкоди, як ми вже говорили вище, а тому наведені види відповідальності можна групувати наступним чином:

відповідальність за завдання шкоди працівникам внаслідок порушення порядку приймання на роботу та організації робочого процесу;

відповідальність за завдання шкоди колективу працівників внаслідок порушення умов процедури укладення колективної угоди;

відповідальність за завдання шкоди працівникам порушенням порядку та повноти оплати праці та здійснення інших заходів спрямованих на відповідний коректний розрахунок з працівниками;

відповідальність за порушення режиму проведення контрольно-моніторингових заходів з боку держави.

Лише останній вид відповідальності напряму стосується відносин роботодавця та держави. в цьому випадку роботодавець порушує правовий режим проведення перевірок, а тому він не завдає фактично шкоди працівникам, але порушує правовий режим організації трудового процесу, тому, враховуючи характер накладеної санкції та природу правового регулювання цей вид також можна віднести до майнової відповідальності роботодавця.

Наступним видом відповідальності є адміністративна відповідальність роботодавця. 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 Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) та іншими законами України [58, с. 443-444]. Це визначення демонструє, що адміністративна відповідальність роботодавця завжди має характер державного примусу, оскільки застосовується державою за порушення правового режиму реалізації трудових відносин.

З цього ж приводу висловлюється і Р.І.Обручков, який зазначає що «через інститут адміністративної відповідальності реалізуються норми різних галузей права (адміністративного, трудового, господарського, фінансового та ін.), тому коло актів, що мають до неї відношення, вельми широкий» [52, с. 270]. Дана теза характеризує важливішу ознаку адміністративної відповідальності – вона є вольовим актом держави втіленої в конкретній розпорядчій дії конкретного органу державної влади в сфері предметної компетенції якого знаходиться предмет трудових відносин, який був порушений роботодавцем.

Такий підхід робить аналіз адміністративної відповідальності надзвичайно громіздким та можливо в деякому розумінні недоцільним з точки зору різновидів адміністративно-правових заходів та різновиду потенційних складів правопорушень.

Натомість на думку О.Е.Репетової притягнення роботодавця до адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю можливе лише у випадку скоєння ним правопорушення, яке посягатиме на предмет трудових відносин, трудові права та свободи громадян, а також на правовий режим реалізації роботодавцем власної правосуб'єктності [77, с. 127]. Виходячи з цієї тези доцільно зауважити, що аналіз адміністративної відповідальності роботодавців повинен відбуватися на засадах саме КУпАП, оскільки говорячи про режим встановлений державою, ми розуміємо що в такий режим нею ж і охороняється в спосіб традиційний для сфери реалізації державою своїх функцій, тобто засобами закріпленими в КУпАП.

Так, КУпАП містить Главу 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення». І системний аналіз даної глави дає нам всі підстави для того, щоб погодитися із твердженням Л.О. Остапенко щодо того, що «адміністративно-правовий захист у галузі охорони праці передбачає систему заходів, спрямованих на відновлення порушених прав, свобод і законних інтересів учасників трудових відносин та компенсацію шкоди, завданої внаслідок протиправних дій чи бездіяльності»

[56, с. 13-15]. Головне питання яке потребує вирішення в контексті аналізу адміністративної відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю, на нашу думку повинно полягати у тому, наскільки ефективними та доцільними є деякі санкції, та чи можливо їх розширити за рахунок збільшення компенсаторної функції відповідальності роботодавців перед працівниками.

Сам зміст та характер адміністративної відповідальності видається нам державно орієнтованим, тобто санкції стягуються на користь держави, при чому в деяких випадках ці санкції є настільки незначними, що взагалі викликає питання їх доцільності. Натомість розширення їх та стягнення частково на користь потерпілої особи прямо не передбачено в КУпАП, так само як і не передбачено в галузевому законодавстві, хоча такі можливості можуть бути передбачені в трудовому договорі.

Щонайменше таку можливість доцільно передбачити для відповідальності у вигляді штрафів.

Отже, аналіз конкретних складів правопорушень та санкцій передбачених КУпАП в межах адміністративно відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю доцільно представити наступним чином (рис. 1.2).

Таблиця 1.2.

Аналіз видів адміністративної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю відповідно до положень КУпАП [27]

Зміст правопорушення	Вид відповідальності	Норма, якою відповідальність передбачена	Санкція
<p>порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі; порушення 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 (про стаж, заробітну плату тощо), 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; інші порушення вимог законодавства про працю</p>	штраф	ч. 1 ст. 41 КУпАП	штраф від 30 до 100 НМДГ
<p>повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда</p>	штраф	ч. 2 ст. 41 КУпАП	штраф від 100 до 300 НМДГ
<p>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</p>	штраф	ч. 3 ст. 41 КУпАП	штраф від 500 до 1000 НМДГ

повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого ч. 3 ст. 41 КУпАП, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню	штраф	ч. 4 ст. 41 КУпАП	штраф від 1000 до 2000 НМДГ
порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці	штраф	ч. 5 ст. 41 КУпАП	штраф від 20 до 40 НМДГ
порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві	штраф	ч. 6 ст. 41 КУпАП	штраф від 20 до 50 НМДГ
порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання військових обов'язків	штраф	ч. 7 ст. 41 КУпАП	штраф від 50 до 100 НМДГ
ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк	штраф	ст. 41-1 КУпАП	штраф від 3 до 10 НМДГ
порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору	штраф	ст. 41-2 КУпАП	штраф від 50 до 100 НМДГ

Аналіз положень КУпАП в сфері адміністративної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю демонструє неефективність такого виду відповідальності, її абстракцію та рудиментарність як елементу системи державно-правового захисту тієї системи гарантій, що встановлюється законодавством щодо захисту трудових прав громадян. Доводячи дану тезу ми звернемо увагу на наступні аспекти законодавчого закріплення відповідальності в ст.ст. 41-41² КУпАП:

по-перше, основним та єдиним різновидом застосовуваних санкцій в сфері адміністративної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю виступає штраф. Штрафні санкції притаманні КЗпП, але у випадку трудового законодавства вони мають інший правовий режим накладення і стягнення. Що ж до адміністративної відповідальності, то враховуючи її більш суворий характер, наявність цілої системи адміністративно-правових механізмів, інструментів та окремої системи органів притягнення до такої відповідальності, а також враховуючи наявність державного примусу видається доцільним розширення видового різноманіття застосовуваних санкцій. Загалом це логічно, коле застосування більш суворого виду відповідальності, а в даному випадку порівнюючи матеріальну трудову відповідальність та адміністративно-правову ми розуміємо що відсутність елементів примусу в першому випадку повинна надати саме адміністративній відповідальності більшої дієвості та ефективності. Натомість ми бачимо, що підхід законодавця викладений в КУпАП є не лише неефективним але навіть недоцільним, оскільки за такого змісту наведених вище статей ми розуміємо відсутність будь-якої утилітарності в процедурі адміністративного провадження, яка до речі відрізняється складністю та структурною громіздкістю. Наведене виступають додатковим аргументом на користь вірності тези стосовно рудиментарності існування адміністративної відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю в такому вигляді;

по-друге, аналізуючи зміст правопорушень викладених в ст.ст. 41-41² КУпАП ми приходимо до висновку, що санкції за деякі з них менші ніж санкції передбачені в КЗпП, що викликає дисонанс та нерозуміння значимості саме адміністративно-правового переслідування й наявності державного примусу в такому виді відповідальності. Так, аналіз положень абз. 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП демонструє, що за «недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання військових обов'язків» законодавець передбачає стягнення штрафу «у чотирикратному розмірі МЗП, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення». Натомість аналіз положень ч. 7 ст. 41 КУпАП демонструє, що за «порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання військових обов'язків» КУпАП передбачає накладення на роботодавця штрафу у розмірі від 50 до 100 НМДГ. Розмір мінімальної заробітної плати станом на 01.01.2020 року складає 4 723,00 грн., а розмір неоподаткованого мінімуму доходів громадян – 17,00 грн. таким чином, КЗпП передбачає мінімальний розмір штрафу за вказаний вид порушення роботодавцем законодавства про працю у грошовому виразі 18 892,00 грн, а КУпАП – у грошовому виразі 850,00 грн. Такий стан справ видається абсурдним, а тому виникає питання щодо взагалі доцільності існування вказаних складів адміністративних правопорушень у в ст.ст. 41-41² КУпАП;

по-третє, привертає до себе увагу положення ч. 3 ст. 41 КУпАП, відповідно до якої до відповідальності у вигляді штрафу притягається роботодавець за «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» [27]. Дана норма передбачає відповідальність за діяння, яке виходить за межі трудових відносин у розумінні трудового

договору. Таке правопорушення дійсно не має договірною регулювання, і як раз таки воно демонструє чистий випадок порушення встановленого державою правового режиму реалізації трудових відносин. З одного боку відповідальність за скоєння даного правопорушення є цілком доцільною, але з іншого – скоєння такого діяння напряду завдає шкоду працівнику, оскільки він втрачає право на отримання соціально-правових гарантій, зменшується сума його страхових відрахувань, зменшується рівень гарантій його зайнятості тощо. тобто такі дії роботодавця вони як раз таки б і повинні передбачати компенсацію роботодавцю понесених втрат. І тому, на нашу думку, цей вид відповідальності повинен бути імплементований в ст. 265 КЗпП України, шляхом викладення абзацу 2 частини 2 ст. 265 наступним чином:

«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; допуску 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 – 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».

За таких умов нам видається необхідним провести більш ґрунтовний аналіз стосовно утилітарності викладених в ст.ст. 41-41² КУпАП складів адміністративних правопорушень. У випадку ж залишення даних положень в

КУпАП доцільним є перегляд підходу до визначення розміру відповідальності за їх скоєння не у неоподатковуваних мінімумах доходів громадян а у мінімальних розмірах заробітної плати. Так, наприклад Л.О. Остапенко відзначає, що «зафіксований на сьогодні єдиний підхід до визначення розміру адміністративного штрафу потребує прив'язки до розмірів середньої заробітної плати в Україні. Обтяжливою обставиною для кратного збільшення розміру адміністративного штрафу за порушення законодавства про працю та охорону праці є: повторність вчинення протиправних дій чи бездіяльність; підвищена суспільна небезпека; шкідливість вчинених протиправних дій чи бездіяльності; матеріальна вартість завданої шкоди суб'єктом трудових відносин» [56, с. 13-14]. Ми повністю підтримуємо таких підхід і таку точку зору і вважаємо за можливе і доцільне запровадити такий підхід через характер правовідносин, які порушуються змістом яких виступає порядок використання найманої праці.

Наступним кроком в процесі пізнання видового різноманітті відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю є аналіз кримінальної відповідальності. Кримінальний кодекс України (далі – КК України) містить декілька складів злочинів, аналіз яких проведено в табл. 1.3, які демонструють підвищений інтерес законодавця до питання дотримання законодавцем встановлений державою правовий порядок реалізації трудових відносин та дотримання визначених законодавчо і охоронюваних державою трудових прав і свобод людини і громадянина.

Таблиця 1.3.

Аналіз видів кримінальної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю відповідно до положень КК України [38]

Зміст злочинного діяння	Вид відповідальності	Норма, якою відповідальність передбачена	Санкція
незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції" інше грубе порушення законодавства про працю	штраф	ч. 1 ст. 172 КК України	від 2000 до 3000 НМДГ
	позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю		до 3 років
	виправні роботи		до 2 років
ті самі дії, передбачені ч. 1 ст. 172 КК України, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю	штраф	ч. 2 ст. 172 КК України	від 3000 до 5000 НМДГ
	позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю		до 5 років
	виправні роботи		до 2 років
	арешт		до 6 місяців
грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою	штраф	ч. 1 ст. 173 КК України	до 50 НМДГ
	позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю		до 5 років
	арешт		до 6 місяців
	обмеження волі		до 2 років
ті самі дії, передбачені в ч. 1 ст. 173 КК України, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України	штраф	ч. 2 ст. 173 КК України	від 50 до 100 НМДГ
	обмеження волі		до 3 років

перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій	штраф	ст. 174 КК України	до 50 НМДГ
	громадські роботи		від 120 до 240 годин
	арешт		до 6 місяців
	обмеженням волі		до 3 років
безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно	штраф	ч. 1 ст. 175 КК України	штраф від 500 до 1000 НМДГ
	виправні роботи		до 2 років,
	позбавлення волі (основне), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (додаткове)		до 2 років, до 3 років
те саме діяння, передбачене в ч. 1 ст. 175 КК України, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат	штраф	ч. 2 ст. 175 КК України	від 1000 до 1500 НМДГ
	обмеження волі		до 3 років
	позбавлення волі (основне), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (додаткове)		до 5 років, до 3 років

Аналізуючи наведені вище склади злочинів та санкції за їх скоєння доцільно задатися питанням стосовно того, що саме слід вважати «грубим порушенням законодавства про працю» та «грубе порушення угоди про працю». КК України не містить окремого визначення для цих двох дефініцій, а аналіз чинного законодавства про працю не дає однозначної відповіді яким саме чином слід відокремлювати грубе від іншого порушення законодавства. Враховуючи те, що кримінальна відповідальність передбачена виключно положеннями КК України, а кожний склад злочину повинен бути чітко детермінований для цілей правильної кваліфікації кримінально-караної протиправної діяльності, то слід зробити наступний висновок про те, що грубе порушення законодавства про працю або умов трудового договору слід вважати таке порушення трудового законодавства та умов договору, яке або вчиняється із корисливих мотивів, або у поєднанні із шахрайством, або в спосіб який ставить працівника в особливо не вигідне становище та завдає не лише майнової але й моральної шкоди принижуючи його гідність.

Цікавим є той факт, що кримінальна відповідальність роботодавців суттєво розширена в контексті санкцій. Так, за різного роду злочини передбачаються такі покарання як: штраф, позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю; виправні роботи; громадські роботи; арешт; обмеження волі; позбавлення волі, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю. Характер наведених заходів свідчить про більш суворий характер кримінальної відповідальності у порівнянні із адміністративною та матеріальною. Хоча штрафні санкції є невід'ємною частиною відповідальності у всіх складах злочинів, що дає змогу зробити висновок про унікальність цього виду покарання його універсальність у застосуванні, а також про те, що саме матеріальні заходи примусу у вигляді штрафів покликані виконувати компенсаторну функцію трудової відповідальності.

Натомість, як і у випадку із адміністративною відповідальністю звертає на себе увагу два аспекти:

по-перше, не виправдано малі розміри штрафів. Так, за злочини передбачені ч. 1 ст. 173 КК України; ч. 2 ст. 173 КК України; ст. 174 КК України передбачене покарання до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а максимальне – до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, що є меншим ніж застосування покарання в межах притягнення до матеріальної відповідальності за КЗпП;

по-друге, доцільно і логічно замінити неоподатковуваний мінімум доходів громадян на мінімальний розмір заробітної плати встановлений законодавством. Логіка така ж сама як і у випадку з адміністративною відповідальністю: якщо покарання передбачається за злочин предметом якого є відносини в сфері реалізації права на працю людини і громадянина, то логічно в санкції такого злочину спиратися на категорії та розміри традиційні для трудового права та трудової відповідальності роботодавців.

Важливо також і те, що штраф виступає основним видом покарання у всіх без виключення складах злочинів, але відповідно до п. 3 ст. 52 КК України «штраф та позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю можуть застосовуватися як основні, так і як додаткові покарання» [38]. На наш погляд, штраф необхідно застосовувати і як основний, і як додатковий вид покарання зокрема об'єднуючи його із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю у таких санкціях, які передбачені: ч. 1 ст. 172 КК України; ч. 2 ст. 172 КК України; ч. 1 ст. 173 КК України; а в санкції ст. 174 КК України – в якості додаткового покарання до арешту.

Таким чином, може суттєво підвищити ефективність кримінального покарання, особливо враховуючи незначну величину штрафних санкцій як основного виду кримінального покарання.

Ще одним важливим висновком є те, що всі види відповідальності: матеріальна, адміністративно-правова, кримінальна – передбачають покарання за тотожні склади протиправної поведінки із тією лише різницею,

який ступінь тяжкості наслідків спричиняє така поведінка. За логікою законодавця найменші негативні наслідки повинні каратися за допомогою заходів матеріальної відповідальності, а найбільш тяжкі – засобами кримінальної відповідальності. Натомість спів ставляючи розміри штрафів передбачених в КЗпП та КУпАП й КК України бачимо, що логіка законодавця на практиці не розкривається.

Враховуючи викладене вище ми приходимо до загальнотеоретичного розуміння того, що основним видом покарання роботодавця за порушення ним законодавства про працю виступає штраф, так само штрафні санкції виступають основним видом санкцій і в адміністративно-правовій, і в матеріальній відповідальності. А це дає нам всі підстави стверджувати про доцільність виокремлення в окремий вид трудової відповідальності роботодавця штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю. Цей висновок дасть можливість опрацювати теоретичне наповнення даної категорії, визначить особливості її застосування та сприятиме впорядкуванню норм чинного законодавства, зокрема КУпАП та КК України щодо розмірів санкцій у формі штрафу. Крім того, це дозволить сформулювати більш ефективний механізм притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю.

Висновки до першого розділу

За результатами аналізу теоретико-методологічних засад відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю як окремого інституту трудового права доцільно зробити наступні висновки:

Розкриваючи зміст трудової правосуб'єктності роботодавця і визначаючи місце в ній деліктоздатності, доведено, що її юридична значимість розкривається тим, що після набуття відповідного статусу особа отримує або наділяється законодавством відповідним комплексом прав та

обов'язків, які визначають модус поведінки цієї особи як роботодавця. Таким чином, деліктоздатність передбачає завжди здійснення вольового акту, результатом якого стає фактичне набуття трудової відповідальності. Деліктоздатність – це набір втілених у законодавстві (і це обов'язково) індикаторів та характерних ознак особи, які у сукупності свідчать про здатність такої особи нести відповідальність. Деліктоздатність обумовлена самим статусом роботодавця, а тому на рівні договірних відносин вона деталізується через сукупність тих причин через які особа набуває відповідальність. Саме тому притягнення до відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю розглядається як соціально-відповідальний наслідок набуття ним функцій роботодавця.

Розкриваючи правову природу та види відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю доведено, що її правова природа тяжіє до договірної більше ніж до публічно-правової, оскільки вона завжди настає за порушення умов трудового договору або характеру й змісту трудових функцій. Доведено існування трудової відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю як перед працівником (як стороною трудового договору), так і перед державою (яка встановлює й визначає спеціальний режим правопорядку при реалізації трудових відносин. також встановлено доцільність виокремлення такого виду відповідальності як штрафна відповідальність роботодавця, оскільки штрафні санкції притаманні всім без виключення видам відповідальності, до яких притягається роботодавець: матеріальній, адміністративній, кримінальній.

РОЗДІЛ 2

ШТРАФНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ У СИСТЕМІ ПРАВОВИХ НАСЛІДКІВ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

2.1. Поняття та ознаки штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.

Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю – це елемент системи гарантій держави в частині дотримання максимального обсягу конституційних прав людини на використання праці. Роботодавці, виступаючи елементом системи трипартизму несуть відповідальність перед роботодавцями та державою: перед першими за дотримання трудового законодавства в частині забезпечення індивідуальних та колективних трудових прав; перед державою за дотримання норм та положень, що стосуються організації трудових відносин та використання найманої праці. Дуалізм відповідальності роботодавців не означає дублювання відповідальності чи застосування подвійних санкцій, натомість свідчить про підвищений рівень інтересу з боку держави щодо необхідності дотримання вимог трудового законодавства саме з боку роботодавців, або як їх інтерпретує держава – власників засобів виробництва.

Механізм притягнення роботодавців до відповідальності за порушення законодавства про працю передбачає застосування певних санкцій з боку держави та можливості захисту робітниками своїх прав, шляхом компенсації нанесеної діями роботодавця шкоди та/або недоотриманої вигоди. В такому контексті штрафні санкції відіграють важливу роль, оскільки є засобом обтяження роботодавців, і як додатковий стимул для формування в них трудової та фінансової дисципліни за для уникнення негативних наслідків

матеріального характеру у випадку порушення законодавства про працю. В системі відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю штрафна відповідальність посідає особливе місце, оскільки передбачає не лише накладання власне обов'язку сплачувати штраф чи виплачувати компенсацію, що має втілюється через застосування державного примусу.

Держава, притягаючи до відповідальності роботодавців, створює складну систему відносин, а враховуючи наявності моделі трипартизму, де окремими суб'єктами виступають працівник, трудовий колектив, професійні спілки тощо – виникає ситуація, за якої роботодавці несуть ризики застосування одразу декількох видів санкцій за порушення прав та інтересів різних суб'єктів. Тому ми наголошуємо на необхідності на доктринальному рівні визначити зміст та особливість саме штрафної відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю, розглядаючи її за критерієм суб'єкту трудових відносин чиї права були порушені роботодавцем. Об'єктивно, що притягає до відповідальності роботодавців виключно держава, оскільки це є обов'язком з точки зору нагляду за додержанням законодавства про працю, а тому процес стягнення всіх штрафних санкцій контролюється державою. Застосування державного примусу неможливо делегувати чи передати на виконання іншому суб'єкту, окрім тим, яких визначає держава, але отримання певної компенсації чи відшкодування за рахунок накладених штрафних санкцій можливо для суб'єктів чиї права були безпосередньо порушено.

Необхідними для вирішення на теоретико-методологічному рівні є низка питань, пошук відповідей на які сприятимуть вдосконаленню трудового законодавства та значно підвищать ефективність застосування до роботодавців штрафних санкцій. Зокрема такими питаннями є:

– Чи може вважатися застосування штрафної відповідальності до роботодавців з боку держави частково відповідальністю роботодавців перед

суб'єктами трудових відносин чиї права та інтереси були порушені, чи це самостійний і виключно окремий вид відповідальності?

– Чи може застосування штрафної відповідальності до роботодавців передбачати частково чи в повному обсязі компенсацію завданої шкоди суб'єктам трудових відносин чиї права та інтереси були порушені роботодавцем?

Тобто мова йде про оптимізацію міри та обсягу відповідальності роботодавців. На наш погляд основна проблема полягає в тому, що сучасний етап розвитку трудового законодавства в Україні орієнтований не на інтереси роботодавців, а тому в більшості випадків держава застосовує надмірні та непомірні санкції до них, чим сприяє фактичному припиненню ними своєї діяльності та використання найманої праці. Інакше кажучи, неоптимальні розміри та неефективні механізми застосування штрафних санкцій до роботодавців сприяють двом негативним тенденціям: тінізації економіки та втрати інтересу у роботодавців до ведення господарської діяльності. Все це в сукупності несе в собі ризики зростання безробіття та скорочення економічної активності населення.

Саме ці ризики та негативні тенденції необхідно долати засобами вдосконалення трудового законодавства. Мова не йде про зміщення акцентів, розбалансування системи трипартизму та лобіювання інтересів роботодавців шляхом зменшення розміру штрафних санкцій, зменшення випадків застосування державного примусу чи в інший спосіб підтримка роботодавців, яка зашкоджуватиме інтересам найманих працівників. Ми наголошуємо на тому, що розгляд питання стосовно сутності та організаційно-правового забезпечення відносин з приводу накладення штрафної відповідальності на роботодавців за порушення законодавства про працю відбуватиметься неупереджено та лише з точки зору утилітарності й раціональності застосування норм законодавства та механізмів притягнення до відповідальності. Ми виходимо із того, що зменшення обсягу закріплених в Конституції України трудових прав та гарантій є неприпустимим, але

об'єктивна неефективність та надмірність застосування в деяких випадках розміру штрафних санкцій повинна бути досліджена та виправлена шляхом розробки відповідних пропозицій для внесення змін в чинне законодавство.

Разом з тим, необхідно звернути увагу на те, що «відмінність правового регулювання штрафної відповідальності роботодавця від такої ж відповідальності працівника обґрунтовується майновою та фінансовою забезпеченістю роботодавця, його господарською та підприємницькою самостійністю і незалежністю, а тому вона за своїми зовнішніми ознаками максимально наближено нагадує правила застосування цивільно-правової майнової відповідальності. Роботодавець несе відповідальність завжди у повному обсязі завданої шкоди, та її обсяг не обмежується лише прямою дійсною шкодою. На нього окрім прямої дійсної шкоди, покладається обов'язок відшкодування працівнику і опосередкованої та моральної шкоди» [150, с. 578-582]. Тому штрафну відповідальність роботодавця як засіб захисту прав працівника, оскільки притягнення до відповідальності роботодавців завжди тягне за собою виплату компенсацію працівнику. При цьому роботодавець сплачує відповідні санкції і до державного бюджету України, оскільки держава виступає гарантом відшкодування шкоди працівнику, а тому штрафи можна розглядати одночасно як елемент державного примусу, і як елемент забезпечення контрольно-наглядової функції держави на ринку праці [250, с. 123-131]. На нашу думку такий висновок вченої стосовно призначення штрафних санкцій, які стягуються з роботодавців є недоцільним на сучасному етапі розвитку відносин трипартизму. Держава не повинна перекладати на роботодавців обов'язок утримувати власний апарат, а штрафна відповідальність повинна в першу чергу виконувати функції власне відповідальності, а також елементу системи забезпечення законності трудових відносин. Відповідальність, як форма державного примусу, застосовується для захисту прав працівників. І в даному контексті таке забезпечення обумовлюється недопустимістю обмеження трудових прав, а не стільки тим, що порушується трудове

законодавство як сукупність приписів загальнообов'язкових правил, що діють на ринку праці.

Слід також розглянути тезу про те, що «сутнісна ознака, яка дозволяє відмежувати заходи захисту від санкцій, знаходиться, перш за все, в підставах застосування цих заходів, а не в самих заходах. Якщо застосовуються заходи захисту, то відсутня винна поведінка або захід примусу спрямований на припинення правопорушення, але не проти правопорушника, до нього не застосовуються будь-які позбавлення чи засоби погіршення його правового становища. Відповідальність без вини в галузі трудового права неможлива». Таким чином, заходи захисту, що можуть застосовуватись і у випадках безвинної поведінки порушників, заповнюють певну прогалину в механізмі реалізації примусу в трудовому праві. У юридичній літературі зауважується, що заходи захисту можуть застосовуватись за незначні відхилення від нормального правового порядку, а відповідальність – за правопорушення, які суттєво впливають на стан правового порядку [104]. Нами повністю сприймається дана теза і ми підтримуємо точку зору, що державний примус повинен застосовуватись до роботодавців за вчинені правопорушення трудового законодавства лише тоді коли таке втручання є необхідною та єдиною передумовою відновлення порушених прав працівників.

Обґрунтовуючи дану тезу ми наполягаємо на тому, що трудове законодавство повинно передбачати можливість для усунення недоліків з боку роботодавців в забезпеченні прав працівників. Тобто, важливо розуміти, що якщо роботодавець виправляє чи відновлює порушені права працівника самостійно, то в конструкції відповідальності втрачається елемент умислу та негативних наслідків, оскільки фактично вони виправляються, а дії роботодавця спрямовуються на відновлення правового становища працівника.

Спрямованість забезпечення законності у трудових відносинах на приведення трудових правовідносин у фактичну відповідність з трудовим

законодавством передбачає активну участь суб'єктів трудових відносин у забезпеченні реалізації встановлених правових норм. Так, метою забезпечення законності у трудових відносинах є створення взаємоузгодженості нормативно-правової бази та правозастосовчої практики. До правових засобів забезпечення законності у трудових правовідносинах потрібно відносити чітке врегулювання правовими нормами даних правовідносин, а також законодавче визначення системи ефективних санкцій за порушення правових норм в даній сфері, яка охороняє та захищає дані відносини від правопорушень. Наслідком порушення законності у трудових відносинах є застосування заходів державного примусу. Специфіка примусу як метода соціального управління проявляється у тому, що з його допомогою обмежується або ліквідується свобода функціонування і розвитку об'єкта управління згідно з цілями управлінської системи [260, с. 145]. Отже, застосування державного примусу у вигляді притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення трудового законодавства відбувається як крайня міра та використовується лише у встановленому законодавством порядку після того, як правопорушення допущене роботодавцем суттєво порушує правове становище працівника, а дії щодо його відновлення з боку роботодавця не вживаються.

В такому випадку державний примус виступає одночасно гарантією дотримання конституційних прав працівника, а також засобом накладання санкцій на роботодавця з метою корегування його неправомірної поведінки та уникнення повторного порушення трудового законодавства. але при цьому слід пам'ятати, що державний примус, хоча і втілюється у формі застосування заходів примусового характеру з боку державних органів, але в своїй сутності виступає вираженням примусу волі суспільства стосовно недопущення порушення законодавства, оскільки такий примус засновується на праві, що виключає свавілля з боку держави.

Мова йде про те, що державний примус є контрольованим, оскільки вибудовується самостійна система правовідносин притягнення до

відповідальності, яка передбачає наділення відповідним обсягом правосуб'єктності і роботодавця, як порушника законодавства, але в той же час і як суб'єкта відносин, права якого також повинні бути дотримані. Обмеження у вигляді штрафних санкцій які накладаються на роботодавця не є актом свавілля, вони накладаються у заздалегідь визначений та відомий роботодавцю спосіб, а також у заздалегідь встановлених обсягах. Все це означає, що штрафна відповідальність як прояв державного примусу не покликана надмірно обтяжувати роботодавця, а лише за для відновлення порушеного правового балансу між ним та працівником.

Дійсно через державний примус здійснюється вольовий вплив з боку держави на особу, який не співпадає із волею самої особи. Але у демократичних країнах, роботодавець, як учасник ринку праці та трудових відносин бере на себе обов'язки по відношенню до праці нивка, порушення або недотримання яких тягнуть за собою відповідний вплив з боку наглядових та моніторингових органів. Цей вплив є законним, а сама штрафна відповідальність – виконує низку функцій, через які і розкривається особливість механізмів її застосування до роботодавців.

Ми наголошуємо на тому, що сутнісне навантаження штрафної відповідальності роботодавців жодним чином не повинно ототожнюватися із державним примусом. Державний примус є формою забезпечення правопорядку в системі трудових відносин, а штрафна відповідальність його окремим проявом, який жодним чином не повинен розглядатися як обтяження для роботодавця, а лише як засіб забезпечення прав працівників. Тобто коли роботодавець самостійно усуває порушення прав останнього, держава повинна виходити із доцільності застосування додаткової штрафної відповідальності роботодавця, а сама відповідальність не повинна застосовуватися лише з формальною метою за для стягнення штрафних санкцій.

Саме тому нам видається влучним визначення Р.І.Обручкова матеріальної відповідальності роботодавця як встановлений законодавством

обов'язок роботодавця відшкодувати завдану працівникові шкоду (як матеріальну, так і моральну), яка завдана внаслідок неналежного виконання або невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків, зловживання наданими роботодавцеві правами (повноваженнями) або недотримання роботодавцем норм законодавства про працю або охорону праці [360, с. 269]. Якщо відповідальність розглядати як обов'язок, то цілком логічно передбачити, що в системі відносин з приводу притягнення до неї, доцільно заздалегідь забезпечити можливість заміни такого обов'язку комплексом заходів (дій) спрямованих на відновлення порушеного правового становища працівника. При цьому таке відновлення може відбуватися за рахунок роботодавця та з меншими втратами для нього і одночасно відновлювати та задовольняти в повному обсязі інтереси і права працівника, в тому числі і порушені роботодавцем.

Хоча на думку Ю.В.Пожарова, якщо матеріальну відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства чи порушення прав працівника, визначати як «обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством» [950, с. 138-139], то можна прийти до висновку, що відновлення чи відшкодування нанесеної шкоди працівнику і буде втіленням штрафної відповідальності роботодавця. Але ми розуміємо що в такому випадку втрачається сенс штрафної відповідальності як елементу системи державного примусу та державного нагляду за дотриманням законодавства на ринку праці.

Натомість І.І.Шамшина свідомо уникає терміну штрафна відповідальність, користуючись виключно терміном «матеріальна відповідальність», що мінімізує державний примус, а саму відповідальність переносить в розряд компенсаторних та відновлювальних заходів, які застосовуються роботодавцем не внаслідок примусу до відновлення правового становища, а як власна воля. Тобто дослідниця вважає обов'язком

роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його трудових прав [108, с. 36-38]. Але якщо це обов'язок, то він по-перше, повинен бути кимось покладений, а по-друге – забезпечуватися відповідними компетентними органами держави.

Необхідно відзначити, що для того, щоб сформулювати найбільш повне визначення штрафної відповідальності роботодавця, доцільно проаналізувати не лише наявні доктринальні визначення, а й навести основні ознаки та відмінності цього виду такої відповідальності роботодавця від штрафної (матеріальної) відповідальності працівника. Так, на відміну від матеріальної відповідальності працівника, яку обов'язково пов'язують з існуванням трудових відносин, відповідальність роботодавця може виникати і до укладення трудового договору. Наприклад, у разі незаконної відмови у прийнятті на роботу фактичних трудових відносин ще не існує, сторонами є потенційний працівник і потенційний роботодавець. Водночас, оскільки відносини працевлаштування передують трудовим і входять до предмета трудового права, то і відповідальність за порушення обов'язків у цих відносинах є трудовою. По-друге, на відміну від працівника, для роботодавця майже не передбачені гарантії у разі настання штрафної відповідальності.

Такий стан речей демонструє наявність низки невідповідностей положень КЗпП України вимогам до збалансованості системи трудових відносин, коли працівник та роботодавець знаходяться в однакових умовах, що найменше в контексті системи відносин з приводу притягнення останнього до відповідальності. необхідно звернути увагу на наступні системні недоліки сучасного трудового законодавства, які демонструють, що штрафна відповідальність роботодавців виконує саме каральну функцію, а не є ефективним інструментом регулювання трудових відносин і особливо правових конфліктів:

по-перше, положення КЗпП свідчать про те, що законодавець дотримується презумпції невинуватості працівника, і жодним чином не

дотримується презумпції невинуватості роботодавця. Працівник звільнений від обов'язку доведення вини роботодавця, натомість цим займаються органи державної влади, які через систему відповідних заходів та засобів правового впливу встановлюють вину роботодавця;

по-друге, КЗпП України не містить положення, які б свідчили про можливість уникнення роботодавцями відповідальності за порушення законодавства про працю. Так само не містять таких можливостей й інші законодавчі акти, якими передбачена штрафна відповідальність роботодавців: КУпАП, КК України тощо. Тобто штрафна відповідальність це імператив, який встановлюється державою за порушення роботодавцем формальних ознак трудового законодавства, в незалежності від того чи було здійснено роботодавцем заходи з виправлення такого порушення та відшкодування завданої працівникам шкоди;

по-третє, застосування до роботодавця штрафної відповідальності виступає засобом забезпечення трудових правовідносин, однак застосування такої відповідальності трансформує трудові відносини в адміністративно-процесуальні; кримінально-процесуальні тощо. Це означає, що порушення роботодавцем законодавства про працю містить в площині трудових правовідносин, а відповідальність за такі правопорушення визначається державою самостійно в інших галузях права, що свідчить про надмірність такої відповідальності та вихід державою за межі функцій юридичної відповідальності.

В цьому контексті, звертаючись до положень М.П. Трофімової, яка визначає, що «каральна функція юридичної відповідальності – це відповідний принципам юридичної відповідальності напрямок правового впливу норм юридичної відповідальності на суб'єктів правопорушення, що полягає в позбавленнях особистого або майнового характеру» [90, с. 6-8]. Дослідниця фактично ототожнює покарання та позбавлення особистого та майнового характеру. Але покарання – це спосіб держави в примусовому порядку накласти відповідні обмеження та застосувати до особи

спеціальний вплив, який проявляється в обов'язку діяти проти власної волі. Обмеження при цьому, якщо ми говоримо про штраф та матеріальну форму такого обмеження, виступає лише зовнішнім формальним проявом відповідальності.

Тому, П.А.Кабанов вважає, що «каральна функція юридичної відповідальності – це один з основних напрямків правового впливу юридичної відповідальності на суспільні відносини, правовідносини, поведінку й свідомість правопорушника, який обумовлено закономірностями суспільного розвитку, що розкриває її каральний характер та переслідує мету кари, попередження, відновлення та виховання [54]. Метою покарання в такому випадку виступатиме суб'єктивний результат у вигляді настання конкретних правообмежень (майнового й особистого немайнового характеру), що відповідають принципам юридичної відповідальності, до настання якого прагнуть суб'єкти правозастосовної діяльності, і особливо – держава. Але ми наголошуємо на тому, що трудовому праву не притаманний каральний вплив. Методологія трудового права походить з того, що штрафна відповідальність повинна переслідувати головним чином відновлення правового становища, компенсацію завданої шкоди чи погіршення правового стану.

Штрафна відповідальність роботодавця не має мети покарання, вона направлена не на осудження та обмеження майнового характеру, а на відновлення та виховання. Обмеження майнового характеру застосовуються до правопорушника лише тому що це необхідно для відновлення майнових прав потерпілого [44, с. 99]. Але ми повинні доповнити точку зору О.М. Лук'янчикова, звертаючи увагу на те, що у випадку трудових відносин штрафна відповідальність може встановлюватися державою, як система додаткових гарантій недопустимості порушення конституційних прав особи на працю. Встановлення розмірів штрафних санкцій може мати і превентивну мету, демонструючи роботодавцям та іншим учасникам трудових відносин

готовність держави застосувати саме такий обсяг державного примусу у випадку порушення трудового законодавства.

На нашу думку не припустимим є застосування штрафної відповідальності в якості карального заходу, зміщуючи в такий спосіб акцент у контрольних функціях держави з відновлювального в бік каральної. Тому ми наголошуємо на тому, що визначаючи штрафну відповідальність в якості окремої категорії, ми повинні виходити з того, що ця категорія науки трудового права.

Так, наприклад, Н.І. Левченко вважає, що штрафну відповідальність роботодавця слід розуміти як «обов'язок роботодавця понести матеріальні втрати на користь працівника за порушення ним своїх обов'язків, що спричинило шкоду працівнику майнового чи/і немайнового характеру» [44, с. 79-80]. В свою чергу О.М. Лук'янчиков взагалі не розрізняє штрафну та матеріальну відповідальність роботодавця [44, с. 174]. На наше глибоке переконання такий висновок є хибним, оскільки штрафна відповідальність свідчить про застосування до роботодавця відповідальності у вигляді штрафних санкцій, які можуть мати як цивільно-правовий, так і трудовий, адміністративно-правовий, і навіть – кримінально-правовий характер.

Дещо іншої думки притримується Є.Ю. Подорожній, який хоча прямо і не виділяє штрафну відповідальність роботодавця, однак зазначає на тому, що матеріальна відповідальність не є виключно штрафною, а самі по собі штрафні санкції – це завжди форма державного примусу, яка виражається в примусовому стягненні грошової суми на користь держави, а не на користь суб'єкта трудових правовідносин чиї права порушені [48, с. 85-86]. Тотожної точки зору дотримується й О.Танасевич, хоча дослідник вказує на те, що штрафна відповідальність існує скоріше як збиральний образ форм деяких видів відповідальності за порушення трудового законодавства чи порушення встановлених державою вимог до організації трудових відносин [148, с. 110-112]. Г.І. Чанишева також не виділяє штрафну відповідальність роботодавців

прирівнюючи її до матеріальної, однак зазначає що її існування цілком можливе враховуючи особливість штрафних санкцій як елементу системи державного примусу [158, с. 229-231]

Таким чином, одні науковці стверджують, що штрафна відповідальність є застосуванням до роботодавця у випадку порушення ним трудового законодавства за порушення правової норми.

Наголошуємо на тому, що штрафна відповідальність не є природною для всіх сторін трудових відносин, і хоча і має багато спільних рис з матеріальною відповідальністю, але застосовується виключно до роботодавця, через те що:

виникнення її не в обох суб'єктів трудових правовідносин, а виключно у роботодавця обумовлено наявністю системи гарантій держави перед працівниками, оскільки в такий спосіб держава реалізує функцію із дотримання повноти конституційних прав особи;

суб'єктом є лише роботодавець, що створює відповідну особливу конструкцію правовідносин з приводу притягнення до штрафної відповідальності до працівник ніколи не буде виступати стороною, а лише держава через відповідні органи;

відповідальність виникає в результаті винного порушення обов'язків у трудових правовідносинах та порушення роботодавцем законності й правового режиму використання найманої праці;

штрафна відповідальність не має компенсаційного характеру, оскільки такий характер має матеріальна відповідальність, яка застосовується до обох учасників трудових правовідносин.

Говорячи про сутність штрафної відповідальності звертаємо увагу на наступні ключові аспекти:

підставою такої відповідальності є трудове майнове порушення, тобто винне порушення роботодавцем своїх обов'язків, внаслідок чого було заподіяно шкоду працівнику або порушено правовий режим реалізації права на працю особи;

КЗпП закріплює випадки застосування штрафної відповідальності, а тому протиправна поведінка роботодавця може каратися у відповідності до норм та приписів адміністративного, кримінального законодавства тощо;

штрафні санкції не можуть бути застосовані до роботодавця в інший спосіб ніж у відповідності до законодавства, виключеннями є штрафні санкції, що застосовуються за порушення колективних та інших договорів, які укладаються між роботодавцем та профспілковим колективом або трудовим колективом.

Отже, штрафна відповідальність роботодавця є гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права. Чинне трудове законодавство не дає вичерпного переліку порушень, які є підставою притягнення роботодавця до штрафної відповідальності, однак судова практика свідчить про те, що в окремих випадках притягнення до такої відповідальності здійснюється за аналогією [72].

Директива Європарламенту та Ради 2002/73 / ЄС від 23.09.2002 р., яка змінює Директиву Ради 76/207/ ЄЕС «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці» передбачає, що за порушення названого принципу до роботодавця застосовується відповідальність, зокрема, і штрафна відповідальність [113]. Рамкова Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки й здоров'я працівників на робочому місці» також закріплює відповідальність роботодавця [114]. Отже, інститут штрафної відповідальності, як самостійний інструмент забезпечення системи гарантій трудових прав працівників широко та давно застосовується і в ЄС.

Штраф, як вид санкції та власне вигляд юридичної відповідальності, яка застосовується до особи є традиційним інститутом для багатьох різновидів останньої. Але якщо говорити про самостійну штрафну відповідальність, не матеріальну, а саме штрафну в трудовому праві та трудових правовідносинах, то слід звернути увагу, що вона складається з

декількох обов'язкових елементів, поєднання яких між собою, безвідносно до різновиду самої відповідальності дає змогу нам обґрунтувати необхідність виділення її в особливий вид відповідальності, який застосовується до роботодавців та повинен мати відповідні наслідки не адміністративно- чи кримінально-правового характеру, тобто встановлення винності та притягнення до кримінальної відповідальності, а як засобу підвищення гарантій дотримання не конкретним, а всіма роботодавцями законодавства про працю. Отже такими елементами є:

штраф, як форма державного примусу, пов'язана із застосуванням до роботодавця обов'язку сплатити певний розмір грошової суми до Державного бюджету;

обов'язкове дотримання порядку накладання штрафних санкцій, який передбачає застосування державного примусу спеціальними суб'єктами, які не мають повноважень в сфері притягнення зокрема до кримінальної відповідальності, хоча уповноважені накладати адміністративні санкції, що створює ризики для застосування до роботодавців подвійної шкоди у вигляді подвійних санкцій.

Поєднання наведених вище елементів призводить до хибного уявлення про те, що штрафна відповідальність роботодавців – це вид адміністративних санкцій, а положення ст. 265 КЗпП України у поєднанні із положеннями КУпАП та КК України демонструє, що держава розглядає та санкціонує можливість притягнення роботодавців одночасно до трудової та кримінальної або адміністративної відповідальності при чому в обов'язковому порядку за деякі порушення законодавства.

Саме це на наш погляд є недоречним та рудиментарним елементом сучасної правової дійсності, оскільки завдає ризики господарській діяльності роботодавців та зменшує їх економічну активність сприяючи при цьому зростанню питомої ваги тіньової або сірої економіки.

Говорячи вище про те, що штрафна відповідальність роботодавця не може виконувати виключно каральну функцію, ми говорили про «караність»,

як елемент юридичної відповідальності та функцію більш жорстких її видів (кримінальної). У випадку із суто штрафною відповідальністю роботодавців ми повинні замінити «караність» на «усвідомлення невідворотності настання наслідків», тобто роботодавець порушив трудове законодавство і за це він несе відповідальність, але він не повинен сприймати це як настання покарання з боку держави. Ми говоримо про штраф як про засіб контролю, а причини його застосування виступають індикаторами законності трудових відносин та модусу поведінки роботодавця.

Таким чином, ми наполягаємо на перегляді положень КЗпП в частині застосування штрафної відповідальності до роботодавця таким чином, щоби уникнути застосування подвійної відповідальності. Справа в тому, що ефективність такої відповідальності викликає доволі багато запитань, оскільки штрафна відповідальність передбачена ст. 256 КЗпП України є відповідальністю суб'єкта-учасника трудових відносин: юридичної або фізичної особи (ФОП). Натомість і адміністративна, і кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства є персоніфікованою та застосовується до конкретних посадових осіб роботодавця, які не є безпосередніми суб'єктами трудових відносин в тому контексті, що вони виконують лише організаційно-розпорядчі функції та не виступають особами, щодо яких застосовується термін «роботодавець» (за винятком ФОП, які самостійно укладають трудові договори та несуть персонально адміністративну й кримінальну відповідальність).

Отже, така ситуація вимагає виправлення, оскільки у випадку роботодавців юридичних осіб відповідальність: трудово-правова (штрафна та матеріальна), а також адміністративна й кримінальна – розділяються між юридичною та фізичною (посадовою) собою. У випадку із ФОП, вони не мають посадових осіб, оскільки не мають штатного розпису, а тому самостійно несуть кримінальну та адміністративну відповідальність в тому числі у вигляді штрафних санкцій.

Якщо ж проаналізувати зміст положень ч. 1-2 ст. 265 КЗпП України, то можна побачити, що адміністративна та кримінальна відповідальність не застосовується до ФОП, щонайменше такий висновок можна зробити з урахуванням тексту норми: «Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством» [26]. Хоча, юридичні та фізичні особи-підприємці, як роботодавці, які використовують найману працю також несуть відповідальність у вигляді штрафу за встановленні у вказаній статті порушення трудового законодавства. При цьому, якщо проаналізувати зміст окремих пунктів, то стає очевидним, що він є тотожним до змісту положень ст.ст. 40-1, 40-2, 200 КУпАП та ст. 172-175 КК України.

Все це доводить необхідність узагальнення підходів до притягнення роботодавців до штрафної відповідальності. при цьому така відповідальність не може нами розглядатися як окремий самостійний вид, поряд із дисциплінарною, адміністративною, матеріальною тощо. Ця відповідальність охоплює в собі підстави виникнення інших видів відповідальності, однак відноситься до трудових правовідносин, а тому вона нами вважається трудовою відповідальністю в контексті доктринального визначення її різновиду. Однак ми усвідомлюємо, що штрафна відповідальність роботодавців є окремим і самостійним інститутом трудового права, яка увібрала в себе певні особливості і ознаки адміністративної (через інструмент державного примусу) та кримінальної (через карально-виховну функцію). Разом з тим, саме по собі призначення штрафної відповідальності полягає в тому, щоби забезпечувати чіткість дотримання трудового законодавства, неухильність повноцінної реалізації трудових прав осіб.

Хоча ч. 3 ст. 265 КЗпП України чітко визначає, що «штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України» [26]. Такий підхід

законодавця однак не виключає того факту, що застосування цих штрафів не є адміністративною відповідальністю, тобто можливістю подвійного притягнення ще й до адміністративної відповідальності зберігається. Те що законодавець виводить вказані штрафи з категорії господарсько-правових говорить лише про особливість процесу їх накладення та подальшого стягнення, який власне визначений в ч.ч. 4-8 ст. 256 КЗпП України.

Зокрема звертає на себе увагу положення ч. 4 вказаної статті, відповідно до якої «штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України» [26]. Тут мова йде про Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509, відповідно до якої такі штрафи є засобом ефективної реалізації функції державного нагляду в сфері трудових відносин, а самі штрафи накладаються Головою Держпраці, його заступниками, керівниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками, керівниками виконавчих органів міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та їх заступниками [69]. При цьому системний аналіз вказаного Порядку демонструє наступні висновки:

за своєю правовою природою та механізмом реалізації штрафні санкції передбачені ст. 265 КЗпП України мають адміністративний характер, оскільки здійснюються в порядок передбачений КУпАП: накладення штрафу відбувається уповноваженою посадовою особою після одноосібного розгляду правопорушення та винесення відповідного рішення у формі постанови про накладення штрафних санкцій;

порядок розгляду питання про накладання штрафних санкцій повністю відповідає вимогам до порядку притягнення до адміністративної відповідальності закріпленому КУпАП, що ставить під сумнів необхідність

виділення його в окремий нормативно-правовий акт, оскільки в такому випадку відбувається практичне дублювання положень КУпАП, що взагалі робить інститут фінансових санкцій неефективним через необхідність вибору між адміністративною та штрафною відповідальністю. Такий підхід є рудиментарним, через те що сам по собі механізм державного нагляду за додержанням законодавства про працю є спадщиною радянської моделі, і не відповідає потребам регулювання ринкової економіки та повноти захисту прав працівників й роботодавців;

недотримання приписів уповноваженої особи та несплата штрафних санкцій призводить до таких самих наслідків, як і у випадку порушення обов'язку сплати адміністративних стягнень. Це зайвий раз доводить недоцільність існування або вказаного вище Порядку, або регулювання КУпАП процедури притягнення до адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства, оскільки норми обох нормативно-правових актів дублюються при тому, що до адміністративної відповідальності можна притягнути лише у відповідності до КУпАП.

Фактично сам по собі Порядок є інструментом реалізації механізму притягнення до відповідальності застосовуваного Держпрацею – спеціальним наглядовим органом держави в сфері дотримання трудового законодавства та законодавства про зайнятість.

Хоча в цьому контексті звертає на себе увагу положення ч.ч. 5-6 ст. 265 КЗпП відповідно до якої, «у разі сплати особою яка використовує найману працю, 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про працю, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною. У разі виконання припису Держпраці та усунення виявлених порушень, у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються» [26]. Цими положеннями законодавець фактично встановлює можливість часткового застосування санкцій до роботодавців та часткового прощення такої відповідальності, що

на наш погляд взагалі є нонсенсом з точки зору функцій юридичної відповідальності. Такий підхід розглядається к неефективне використання адміністративного примусу та розглядається нами як спосіб вимагання сплати коштів від роботодавців до Державного бюджету України.

Прощення в такому випадку, не відповідає загальним цілям державного регулювання ринку праці та повноті реалізації державних гарантій щодо дотримання трудових прав громадян. Натомість застосування обмеженої таким чином санкції не створює для роботодавців необхідного уявлення щодо недопустимості порушення законодавства про працю, держава не досягає ні виховної ні превентивної функції, оскільки роботодавець сприймає можливість прощення частини штрафу як засіб уникнення більш жорсткої відповідальності.

Так само, теза про те, що у випадку виконання припису державного органу у вигляді сплати половини розміру штрафних санкцій роботодавець отримує змогу уникнення подальшого застосування до нього більш жорстких санкцій у вигляді кримінальної чи адміністративної відповідальності. крім того, слід усвідомлювати наявність так званого «людського фактору», оскільки роботодавець притягається до відповідальності за порушення законодавств вчинене конкретною посадовою особою, а тому сплата половини штрафних санкцій є засобом уникнення такою особою негативних санкцій щодо неї особисто. Тобто на законодавчому рівні відбувається закріплення можливості для ухилення від реального покарання винної особи. Так само ми не беремо до уваги і ті обставини, що розміри штрафної відповідальності викладені в ч. 2 ст. 265 КЗпП України є недостатніми для того, щоб казати про застосування засобів заохочення чи стимулів дотримання законодавства в подальшому у випадку сплати половини розміру відповідних санкцій.

Але в ч. 10 ст. 265 КЗпП України законодавець чітко встановлює, що «сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю» [26]. Сама по собі ця норма дає доволі цікаве уявлення про наступні

обставини реалізації відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю:

по-перше, застосування штрафних санкцій є різновидом юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю. Наведеною тезою законодавець встановлює чіткий імператив необхідності усунення порушень законодавства про працю, і покладає відповідний обов'язок на роботодавця вже після притягнення до відповідальності. Тобто встановлюється обов'язок роботодавця вчинити дії з ліквідації наслідків правопорушення в незалежності від притягнення нього до відповідальності;

по-друге, основною метою штрафної відповідальності все ж таки виступає покарання, оскільки держава не задовольняється самим фактом притягнення до відповідальності, а вимагає роботодавця усунути правопорушення чим демонструє неухильність дотримання трудового законодавства, але таке дотримання відбувається через інструменти імперативного впливу на корекцію поведінки роботодавця;

по-третє, законодавець залишає за собою можливість застосування повторного державного примусу шляхом притягнення до відповідальності за те ж саме порушення трудового законодавства. Так, на доктринальному рівні зазначається, що до особи не може бути двічі застосовано юридичну відповідальність за одне й те саме правопорушення. Але невиконання обов'язку щодо усунення роботодавцем правопорушення відкриває державі можливість застосування повторно штрафної відповідальності, але вже в інших розмірах.

Ще одним важливим аспектом притягнення роботодавця до штрафної відповідальності є положення ч. 9 ст. 265 КЗпП України, якою визначається, що «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» [26]. Дана норма свідчить про те, що застосування штрафної відповідальності у випадках передбачених ст. 265 КЗпП України є

різновидом юридичної відповідальності, оскільки виконання приписів Держпраці та інших уповноважених на притягнення до такої відповідальності органів відбувається в порядку визначеним законодавством про виконавче провадження.

Все це у своїй сукупності дає змогу говорити про назрілу необхідність перегляду на доктринальному рівні інститут штрафної відповідальності в трудовому законодавстві оскільки винести в окремий вид юридичної відповідальності її недоцільно, а залишаючись в межах теоретико-методологічного охоплення інструментарієм науки трудового права, відбувається поступове зменшення його ефективності, в тому числі втрата повноти реалізації державою функцій в сфері регулювання трудових правовідносин.

Штрафна відповідальність роботодавців повинна стати повноцінним інститутом трудового права та увібрати в себе всі ознаки та особливості застосування штрафних санкцій за відповідні правопорушення, що застосовуються в межах кримінально-процесуального та адміністративно-процесуального нагляду за додержанням трудового законодавства. при цьому органи Держпраці повинні бути позбавлені від двозначності чи вибірковості законодавчого регулювання відносин щодо притягнення роботодавців до аналізованого виду відповідальності. тобто нами обстоюється необхідність імплементації всіх положень щодо притягнення до штрафних санкцій за порушення трудового законодавства в межах єдиного інституту трудової відповідальності.

Це дає нам змогу прийти до висновку, що штрафна відповідальність, яка застосовується до роботодавця відмежовується законодавцем від адміністративної та кримінальної відповідальності, які передбачають персональну (посадової особи) відповідальність за порушення правового порядку реалізації трудового законодавства. Даний висновок демонструє необхідність об'єднання положень щодо регулювання процедури притягнення до штрафної відповідальності роботодавця в єдиному

нормативно-правовому акті із відповідною деталізацією процедурних аспектів та механізму притягнення до неї у Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509.

Отже ми пропонуємо виключити положення ст.ст. 41, 188-1, 188-6, 230-1 із КУпАП та внести їх до вказаного вище Порядку, що значно підвищить ефективність реалізації Держпрацею відповідних функцій та суттєво спростить саму процедуру виконання відповідних приписів роботодавцем.

Наступним кроком повинно стати удосконалення самих штрафних санкцій та підстав їх застосування, що на нашу думку доцільно зробити за рахунок інкорпорації норм адміністративного та кримінального законодавства імплементувавши їх в трудове законодавство, а саме в ст. 265 КЗпП, про що мова йтиме далі.

Підсумовуючи слід зауважити, що на наше переконання, найважливішими організаційно-правовими ознаками штрафної відповідальності роботодавця є наступні:

по-перше, стягнення відбувається виключно за рішенням уповноваженого органу держави (інспекції, суди тощо). Враховуючи що аналізований вид відповідальності є елементом системи державного примусу, то логічно, що його застосування відбувається шляхом реалізації своїх повноважень відповідними контрольно-наглядовими органами. Але законодавець передбачає можливість оскарження такого рішення, а тому кінцевим рішенням може бути не рішення органу перевірки, а рішення суду, яким відповідний державний примус визнається обов'язковим, законним та необхідним;

по-друге, штрафна відповідальність розкривається у формі штрафу, але підставами притягнення до неї може бути будь-яке протиправне діяння. Так, традиційно штрафну відповідальність ототожнюють із адміністративною чи матеріальною, але аналіз положень Кримінального кодексу України, свідчить

про те що роботодавець несе відповідальність у формі штрафу навіть за кримінальні правопорушення в сфері дотримання правового режиму трудових відносин. Таким чином, штрафна відповідальність є такою, яка охоплює в собі правопорушення роботодавця в різних сферах застосування державного примусу: власне трудової, адміністративно-правової, кримінально-правової;

по-третє, штрафна відповідальність роботодавця передбачає стягнення з нього платежів на користь держави при цьому відшкодування збитків працівникам або іншим учасникам трудових відносин напряму не передбачається. Держава не компенсує та не відшкодовує шкоду, але вона здійснює заходи спрямовані на виправлення порушеного права працівника шляхом накладання відповідного примусу на роботодавця. В цьому контексті слід наголосити на тому, що штрафна відповідальність в більшості випадків має не стільки відновлювальну, скільки саме каральну функцію, що на нашу думку, виходить за межі предметного регулювання науки трудового права, а тому передбачає необхідність перегляду самої сутності та правової природи штрафної відповідальності, в бік розширення компенсаторних заходів;

по-четверте, штрафна відповідальність роботодавця може виступати як самостійний вид відповідальності, так і сукупності із більш суворими формами. Сама по собі штрафна відповідальність не може вважатися суворою формою, оскільки пов'язана лише із обмеженням фінансового чи матеріального характеру, які застосовуються до роботодавців, але жодним чином не є персоніфікованими. Іншими словами, штрафна відповідальність застосовується до особи, яка є роботодавцем: юридичної особи, приватної особи (ФОП). Як зрозуміло, до роботодавця у вигляді юридичної особи не можуть застосовуватися кримінально-правові санкції, але вони можуть застосовуватися до посадової особи такого роботодавця, що вже виходить за межі концепту штрафної відповідальності;

по-п'яте, штрафна відповідальність завжди передбачає сплату певної санкції в матеріальному (грошовому) виразі, який не можливо замінити, а обов'язок сплати такого штрафу – замінити зустрічним зобов'язанням.

Таким чином, штрафна відповідальність роботодавця уявляється нам окремим спеціальним різновидом трудової відповідальності за порушення роботодавцем трудового законодавства у формі проступку чи злочину, яка застосовується виключно у вигляді державного примусу із покладанням на роботодавця обов'язку сплатити заздалегідь встановлений за відповідне порушення розмір штрафу. Таке розуміння укладається в наступну дефініцію визначаючи штрафну відповідальність роботодавця як окремого виду трудової відповідальності за порушення роботодавцем вимог законодавства про працю, процедура притягнення до якої, а також розмір і порядок накладення відповідних штрафних санкцій міститься в КЗпП України та Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, а саме притягнення до якої унеможливорює застосування до роботодавців інших заходів адміністративно- чи кримінально-правової відповідальності. Хоча ми наголошуємо на тому, що ми незгодні із декриміналізацією правопорушень в сфері реалізації трудових відносин, але притягнення до кримінальної відповідальності повинно відбуватися за більш суворі порушення або повторні чи системні порушення законодавств про працю, за які вже застосовувалась штрафна відповідальність.

2.2. Характеристика штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю.

Аналізуючи штрафні санкції та досліджуючи їх різновиди і підстави застосування необхідно чітко усвідомлювати, що нами штрафна відповідальність не виділяється в окремий вид юридичної відповідальності, а

розглядається як узагальнююче явище, яке охоплює низку санкцій за порушення трудового законодавства, які застосовуються як державний примус в різних галузях права. Тому, аналізуючи штрафні санкції, які застосовуються до роботодавців в цілому ми виходимо із необхідності їх консолідації, методом кодифікації та виключення із інших нормативно-правових актів шляхом доповнення ними КЗпП. Таким чином, ми створимо системність застосування до роботодавця штрафних санкцій, що дозволить більш ефективно притягати їх до відповідальності.

При цьому, узагальнюючи підходи законодавця до застосування штрафних санкцій до роботодавця ми виходимо із наступних застережень та аспектів їх організаційно-правового забезпечення:

штрафні санкції, які нами пропонується включити до КЗпП включають в себе всі види штрафних санкцій, які застосовуються в межах таких видів юридичної відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, кримінальна;

ми не переслідуюмо цілей декриміналізації складів злочинів, які передбачають відповідальність у вигляді штрафу, але м наголошуємо на доцільності виділенні штрафних санкцій саме в сферу правового регулювання КЗпП, залишаючи при цьому більш жорсткі санкції для цілей КК України;

штрафні санкції, які нами пропонується кодифікувати методом імплементації із інших нормативно-правових актів в КЗпП на наше глибоке переконання не повинні відігравати компенсаторної функції, але компенсації завданих збитків, повинна розглядатися як окремий напрямок державно-управлінського впливу на роботодавців;

нами пропонується мінімізувати кількість видів штрафних санкцій, з метою створення балансу відповідальності працівників та роботодавців, оскільки на сьогодні держава застосовує надмірні санкції до останніх при тому, що створює доволі складну систему гарантій та забезпечення прав

працівників, де інколи права роботодавців суттєво обмежуються, внаслідок чого скорочуються й економічні можливості роботодавців;

ми наголошуємо, що штрафні санкції та штрафна відповідальність повинні виконувати в першу чергу відновлювальну функцію. Навіть якщо за логікою їх застосування та природою самого механізму притягнення до відповідальності, на перший план повинна виходити каральна функція, однак ми свідомо її замінюємо на відновлювальну. Справа в тому, що під відновленням ми розуміємо повернення до балансу відносин між сторонами: роботодавцем та працівниками – а також встановлення нормального правового порядку відносин з приводу реалізації першими економічного інтересу, а другими – права на працю.

Відновлювальна функція примушує правопорушника до правомірної поведінки, що здійснюється в рамках охоронних правовідносин. Роботодавець, що відшкодовує майнову та моральну шкоду, діє правомірно. Його поведінка хоча й здійснюється в рамках охоронних правовідносин, є правомірним. Результат впливу відновлювальної функції складається головним чином у сформованій правомірній поведінці суб'єкта, що раніше порушував правову норму. Справедливе притягнення до відповідальності, наслідком якого є відновлення порушеного права, відновлює і психологічний стан як потерпілого, так і суспільства взагалі [44, с. 110-112]

Натомість каральні санкції в межах трудового права знаходять своє відображення головним чином під час попередження вчинення правопорушень, а їх практичне втілення відбувається з метою дотримання обов'язків. Безпосереднє відновлення правопорядку шляхом застосування каральних санкцій, як правило, не відбувається. В свою чергу призначення штрафних санкцій полягає в накладенні на особу, яка вчинила певні дії, різних правообмежень та обов'язків спеціального спрямування [150, с. 109-111].

У межах трудового права із цими санкціями ототожнюється стягнення дисциплінарного характеру. Але необхідно враховувати певний

психологічний чинник під час застосування санкцій, оскільки саме цей чинник допомагає розділити виховно-відновлювальні та виховно-каральні санкції, адже всі санкції незалежно від виду мають спільну властивість – виховний вплив. Застосування до роботодавця штрафної відповідальності, має розглядатись як підвищена відповідальність матеріального характеру, а посилення її ролі проявляється через каральний характер санкції. Наприклад, з боку роботодавця санкція карального спрямування виявляється в певному обов'язку оплатити вимушений прогул, оскільки в період такого вимушеного прогулу роботодавець не отримував належного виконання трудової функції працівником.

Варто зазначити, що санкцію штрафного характеру доцільно розглядати крізь призму матеріальної відповідальності роботодавця за затримку розрахунку під час звільнення, яка передбачається ст. 117 КЗпП. А згідно зі ст. 116 КЗпП за невиплату грошової суми з вини власника працівникові в законі встановлені строки, а також за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні здійснити виплату співробітнику цього підприємства його заробітку в розрахунку середньої величини за час затримки. Отже, такий характер санкції штрафного спрямування обґрунтовується тим, що в разі затримки розрахунку, за звільнення в працівника не виникає вимушеного прогулу, оскільки він отримав трудову книжку та може в будь-який час працевлаштуватися.

Отже, результативність штрафних санкцій трудового права необхідно визначати як певну відповідність навантаження на санкцію за функціональним спрямуванням, враховувати її системи й підсистеми в межах трудового права та соціальну спрямованість, що дасть змогу неодмінно виконувати покладені на них функції та уникати непередбачуваних наслідків у разі їх застосування.

Але така логіка законодавця не укладається в положення ст. 43 Закону України «Про охорону праці», відповідно до якої до роботодавця застосовуються штрафні санкції, а саме:

за порушення законодавства про охорону праці;

за невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці;

за порушення порядку, режиму та обсягів фінансування заходів з охорони праці на підприємстві.

При цьому аналіз тексту статті 43 вказаного закону дає змогу зробити наступні висновки:

по-перше, штрафні санкції за порушення законодавства України про охорону праці мають чітко виражений адміністративно-правовий характер, оскільки накладаються та стягуються відповідно до КУпАП, в якому визначені також і самі склади правопорушень, на які посилається аналізований нами Закон (ч. 6 ст. 43 Закону України «Про охорону праці»);

по-друге, максимальний розмір штрафу визначається відповідно до ч. 2 ст. 43 Закону України «Про охорону праці», але мінімальний розмір – не встановлюється взагалі. Таким чином, це відкриває можливості для зловживання з боку органів, уповноважених притягати до відповідальності винних осіб, що суперечить самій сутності та правовій природі штрафної відповідальності;

по-третє, ч. 4 ст. 43 Закону України «Про охорону праці» демонструє, що законодавець використовує вказані штрафи в якості покарання, а сама відповідальність несе переважно каральну функцію замість виховної чи функції корегування. Так, наведена норма закріплює, що «несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення» [71].

Наведене вище розкриває основні недоліки застосування штрафної відповідальності за порушення роботодавцями законодавства про працю. Так, аналіз положень КЗпП демонструє, що майже кожен розділ має

додатково відповідний законодавчий та низку підзаконних нормативно-правових актів, якими регулюються відносини, в тому числі в сфері охорони праці, організації праці, оплати та нормування праці, використання праці особливих категорій працівників, у сфері регулювання відносин з приводу відпусток тощо. кожен із вказаних законодавчих актів має відповідну статтю, якою визначається відповідальність за порушення законодавства в даній конкретній сфері. Частіше за все положення спеціальних законів містять формулювання про те, що відповідальність роботодавці несуть у відповідності до законодавства України, а видами такої відповідальності є дисциплінарна, матеріальна, адміністративна та кримінальна.

Нами вже встановлено вище, що застосування адміністративної та кримінальної відповідальності можливо лише щодо посадових осіб роботодавців або ФОПів, оскільки такі види відповідальності передбачають персоналізацію особи правопорушника та є індивідуальними видами. Так само застосовується і дисциплінарна відповідальність, але виключно щодо посадових осіб роботодавців юридичних осіб, оскільки ФОП не має посадових осіб та відповідно не може нести дисциплінарну відповідальність, оскільки він сам по собі є самозайнятою особою та не має органу управління, який би накладав дисциплінарну відповідальність.

Натомість матеріальна відповідальність може застосовуватися до всіх без виключення роботодавців. За своїм господарсько-економічним механізмом та правовою природою матеріальна відповідальність найбільш близька до фінансової, однак нами обґрунтовується теза про те, що фінансова відповідальність є самостійним видом в межах трудової відповідальності, а тому їх ототожнення недоцільно та не відповідає вимогам законодавчого регулювання.

Сутність штрафної відповідальності на відміну від суто матеріальної полягає у тому, що штрафна відповідальність не має компенсаторної функції, оскільки кошти з роботодавців при притягненні до неї стягуються до Державного бюджету України. Саме тому, розглядаючи штрафні санкції, які

застосовуються до роботодавців ми не обмежуємося лише положеннями трудового законодавства та охоплюємо норми КУпАП, КК України, про що нами зазначалося в попередньому розділі. Нами також було зроблено висновок про те, що більшість із цих санкцій є тотожними за предметом однак різні за розміром, що також дає підстави для розробки пропозицій з об'єднання їх в межах єдиного нормативно-правового акту.

Такий аналіз та пропозиції з їх об'єднання розроблятимуться нами виходячи із наступних умов та особливостей правової природи трудової відповідальності:

правопорушення за які передбачена відповідальність у вигляді штрафних санкцій будуть нами включатися до положень ст. 265 КЗпП України лише в тій частині, в якій за таке правопорушення застосовується штраф в якості покарання. У випадку, якщо за відповідне правопорушення окрім штрафу або у випадку якщо таке правопорушення передбачатиме настання особливих наслідків, то воно залишатиметься в тому нормативно-правовому акті (КУпАП чи КК України), з якого воно переноситиметься нами в КЗпП в частині штрафних санкцій;

підстави притягнення до відповідальності дублюватимуться лише у тому випадку, якщо вони тягнуть за собою настання особливих обставин або відповідних тяжких чи інших наслідків;

притягнення до штрафної відповідальності відбуватиметься в порядку передбаченому відповідним та згадуваним нами вище Порядку, а відповідні постанови матимуть силу виконавчих документів. При цьому жодних зменшень чи прощень штрафних санкцій у випадку часткової та/або швидкої їх сплати не передбачатиметься.

Узагальнивши законодавство з питань відповідальності за порушення законодавства про працю слід зазначити таке:

фінансові санкції у переважній більшості за ст. 265 Кодексу законів про працю України на роботодавця (підприємство, установу, організацію, фізичну особу-підприємця чи звичайну фізичну особу, яка використовує

працю найманих осіб) має право накладати Державна служба України з питань праці в порядку, установленому Кабінетом Міністрів України;

діючі в Україні санкції за порушення приписів трудового законодавства дають підставу виділити такі види відповідальності: фінансова відповідальність за порушення трудового законодавства; адміністративна відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та охорону праці; кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю.

Загальні ознаки, правова природа та функціональне призначення штрафів, передбачених за порушення норм трудового права у частині 2 ст. 265 КЗпП України, дозволяють їх розглядати як специфічні заходи примусу в трудовому праві. Поряд із цим вказані штрафи є нетиповою складовою механізму юридичної відповідальності роботодавця у трудовому праві, оскільки не відносяться до жодного з видів відповідальності, притаманних цій галузі [104].

Отже, Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» встановив розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2021 року на рівні 6000 грн., а з 1 грудня 2021 – 6500 грн. Це, у свою чергу, призвело до збільшення розмірів штрафних санкцій за порушення законодавства про працю, передбачених статтею 265 КЗпП [69].

Юридичні та фізичні особи – підприємці нестимуть відповідальність у вигляді штрафу у 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;

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі;

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за не оплату роботи в нічний час, роботу в вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці);
- недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні;
- недопущення роботодавцем фахівців Держпраці до перевірки з питань 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 [104].

Під час проведення податковою інспекцією документальної або фактичної перевірки підприємства, можуть бути виявлені порушення законодавства про працю. У такому випадку посадові особи контролюючого органу, які проводили перевірку, фіксують факт порушення та оформлюють акт перевірки. Акт перевірки є офіційним документом, який містить інформацію про результати проведеної перевірки. У разі виявлення порушень законодавства про працю у підприємства, податкова інспекція має право звернутися до відповідних органів з проханням притягнути винних осіб до відповідальності.

При цьому варто зазначити, що акт перевірки може бути оскаржений підприємством у випадку, якщо воно не згодне з висновками контролюючого органу. У такому випадку підприємство може звернутися до суду з метою захисту своїх прав та інтересів.

Отже, виявлення порушень законодавства про працю під час проведення перевірки податковою інспекцією може мати негативні наслідки для підприємства та його посадових осіб. Тому рекомендується дотримуватися законодавства про працю та уникати будь-яких порушень, щоб уникнути можливих проблем з контролюючими органами.

Порушення трудового законодавства можуть призвести до великих штрафів. Наприклад, за зайняття працівника без оформлення контракту, виплату заробітної плати без сплати податків та внесків штраф складає 141 690 грн. на кожного працівника. Якщо під час перевірки виявлені порушення, акт перевірки надсилається до Державної служби України з питань праці для подальших заходів [104].

Якщо при перевірці виявлено порушення законодавства з праці, недотримання договірних зобов'язань та податкових правил, то роботодавцеві можуть бути застосовані штрафні санкції згідно з відповідними статтями Податкового кодексу України. Штраф може бути застосований за неподання, подання з порушенням строків або з недостовірними відомостями податкової звітності, що призвело до зміни податкових зобов'язань платника податку.

Стаття 163 примітка 4 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачає відповідальність посадових осіб підприємств, установ і організацій, а також громадян – суб'єктів підприємницької діяльності за такі порушення, як неутримання або неперерахування до бюджету сум податку на доходи фізичних осіб, перерахування податку на доходи фізичних осіб за рахунок коштів підприємств, установ і організацій без дозволу законодавства, а також неповідомлення або несвоєчасне повідомлення державним податковим інспекціям про доходи громадян [27].

За вчинення таких порушень посадові особи підприємств, установ і організацій, а також громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності можуть бути попереджені або накладено штраф у розмірі від двох до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. У разі, якщо такі порушення були вчинені особою, яка раніше вже була притягнута до адміністративної відповідальності за ці ж порушення, штраф може бути накладено у розмірі від трьох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

За порушення трудового законодавства передбачені значні штрафи, зокрема за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення на неповний робочий час при фактичному виконанні повного робочого часу та виплату заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску та податків. Штраф на сьогодні складає 141 690 грн. за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Таким чином, окрім викладених вище штрафних санкцій, які вже передбачені в ст. 265 КЗпП, нами пропонується внести до неї шляхом виключення з інших нормативно-правових актів, наступні види та розміри штрафних санкцій, які передбачають інші окрім трудової види відповідальності (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Штрафні санкції, як різновид адміністративної, кримінальної відповідальності, які пропонується імплементувати в ст. 265 КЗпП шляхом виключення із відповідних кодексів.

Порушення	Розмір санкції	Норма, якою регулюється	Норма якою планується замінити
<i>штрафні санкції, що застосовуються як різновид адміністративної відповідальності</i>			
Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк	штраф від 3 до 10 нмдг	ст. 41-1 КУпАП	абз. 10 ч. 2. ст. 265 КЗпП
Порушення чи невиконання колективного договору, угоди	штраф від 50 до 100 нмдг	ст. 41-2 КУпАП	абз. 11 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Прийняття на роботу громадян без паспортів або з недійсними	штраф від 10 до 14 нмдг	ст. 200 КУпАП	доповнити абз. 3 ч. 2

паспортами			ст. 265 КЗпП
Порушення порядку працевлаштування, прийняття на навчання іноземців та осіб без громадянства, надання їм житла, а також інші порушення, якщо вони сприяють іноземцям та особам без громадянства в ухиленні від виїзду з України після закінчення терміну перебування або спрямовані на їх незаконну реєстрацію, оформлення документів на проживання	штраф від 100 до 200 нмдг	ст. 204 КУпАП	абз. 11 ч. 2 ст. 265 КЗпП
<i>штрафні санкції, що застосовуються як різновид кримінальної відповідальності</i>			
Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю	штраф від 3000 до 5000 нмдг	ст. 172 КК України	абз. 12 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою	штраф до 50 нмдг	ч. 1. ст. 173 КК України	абз. 13 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, вчинені щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за межами України	штраф від 50 до 100 нмдг	ч. 2. ст. 173 КК України	абз. 14 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій	штраф до 50 нмдг	ст. 174 КК України	абз. 15 ч. 2 ст. 265 КЗпП
Безпідставна не виплата заробітної плати більше ніж за один календарний місяць,	штраф від 1000 до 1500 нмдг	ст. 175 КК України	абз. 16 ч. 2 ст. 265 КЗпП

З урахуванням сукупності висновків викладених вище досліджень та узагальнюючи проведений аналіз нами вбачається за доцільне та пропонується внести низку суттєвих змін в законодавчі акти, які регулюють трудові правовідносини в частині притягнення роботодавців до штрафної відповідальності. Зокрема пропонується:

1). Статтю 43 Закону України «Про охорону праці» викласти в наступній редакції:

«Стаття 43. Штрафні санкції, які застосовують до роботодавців (юридичних осіб публічного та приватного права та фізичних осіб-підприємців)

За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Розмір штрафних санкцій визначається відповідно до положень Кодексу законів про працю України.

Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки. У випадку не усунення таких порушень чи порушення строків їх усунення юридична або фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю притягається до адміністративної або кримінальної відповідальності».

2). Частину п'ять статті 265 Кодексу Законів про працю України викласти в наступній редакції:

«Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з

розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення. Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України».

3) Частину другу статті 265 Кодексу Законів про працю України викласти в наступній редакції:

«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, прийняття на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

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 порядку працевлаштування, прийняття на навчання іноземців та осіб без громадянства, надання їм житла, а також інші порушення, якщо вони сприяють іноземцям та особам без громадянства в ухиленні від виїзду з України після закінчення терміну перебування або спрямовані на їх незаконну реєстрацію, оформлення документів на проживання – у стократному 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 п'ятикратному 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;

порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

вчинення порушення, передбаченого абзацом сьомим цієї частини, щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за межами України – у десятикратному 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 десятим 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;

примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк, порушення чи невиконання колективного договору, угоди – у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю – у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

За порушення вимог, передбачених частинами третьою і четвертою статті 19 Закону України «про охорону праці» – у розмірі п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю;

порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим – п'ятнадцятим цієї частини, – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;

вчинення порушення, передбаченого абзацом шістнадцятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення – у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.».

4). Частину третю статті 265 Кодексу Законів про працю України викласти в наступній редакції:

«Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських, адміністративних, чи кримінальних санкцій визначених відповідними положеннями Господарського кодексу України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України»

Таким чином, нами пропонується фактична систематизація всіх штрафних санкцій, які стягуються з роботодавців шляхом їх кодифікації в ст. 265 КЗпП. Це дасть змогу суттєво зменшити обсяги застосовуваного до роботодавців державного примусу, але при цьому суттєво підвищити ефективність застосування інших видів відповідальності, оскільки виключення штрафних санкцій, скажімо з кримінальної відповідальності не дасть змогу роботодавцям уникати повноцінності та співрозмірної відповідальності за порушення ними прав та інтересів працівників, а також правового режиму регулювання трудових відносин. Крім того, систематизація штрафних санкцій в одному законодавчому акті, а також зміна порядку притягнення до них суттєво підвищать ефективність діяльності Держпраці та мінімізує корупційну складову, оскільки штрафна відповідальність передбачатиме стягнення коштів в Державний бюджет України, а вже не виконання відповідних приписів контролюючих органів тягнутимуть за собою кримінальну відповідальність.

Висновки до другого розділу

За результатами проведеного аналізу правової природи та сутності штрафної відповідальності роботодавця у системі правових наслідків порушення законодавства про працю встановлено наступні висновки.

По-перше, запропоноване авторське визначення штрафної відповідальності роботодавця під якою слід розуміти окремий спеціальний різновид трудової відповідальності за порушення роботодавцем вимог законодавства про працю, процедура притягнення до якої, а також розмір і порядок накладення відповідних штрафних санкції міститься в КЗпП України та Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятості населення, а саме притягнення до якої унеможлиблює застосування до роботодавців інших заходів адміністративно- чи кримінально-правової відповідальності.

По-друге, проведено аналіз організаційно-правового забезпечення штрафної відповідальності роботодавців, що дало можливість визначити наступні ключові її особливості: стягнення штрафних санкцій відбувається виключно за рішенням уповноваженого органу держави (інспекції, суди тощо); штрафна відповідальність розкривається у формі штрафу, але підставами притягнення до неї може бути будь-яке протиправне діяння; штрафна відповідальність роботодавця передбачає стягнення з нього платежів на користь держави при цьому відшкодування збитків працівникам або іншим учасникам трудових відносин напяму не передбачається; штрафна відповідальність роботодавця може виступати як самостійний вид відповідальності, так і сукупності із більш суворими формами; штрафна відповідальність завжди передбачає сплату певної санкції в матеріальному (грошовому) виразі, який не можливо замінити, а обов'язок сплати такого штрафу – замінити зустрічним зобов'язанням.

По-третє, проведено аналіз штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю, що дало змогу їх всі об'єднати в одному законодавчому акті – Кодексі законів про працю України. До прийняття Трудового кодексу України, який на сьогодні перебуває лише на етапі дискусійного обговорення та уявляється цілком політичним кроком влади, існує нагальна необхідність точкового внесення змін до існуючого законодавства з метою збалансування законодавчого регулювання відповідальності роботодавців. З цією метою розроблено та запропоновано внесення змін в Закон України «Про охорону праці»; Кодекс Законів про працю України, а також до Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509.

Загалом, нами досягається одна ключова мета – змінити акценти в штрафній відповідальності, яка застосовується до роботодавців з суто каральної мети та функції на компенсаторну та корегувальну. Необхідним є не стільки наповнення Державного бюджету України скільки створення прозорих та неухильних умов функціонування ринку праці.

РОЗДІЛ 3

МЕХАНІЗМ ПРИТЯГНЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДО ШТРАФНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

3.1. Підстави штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.

За своїм змістом штрафна відповідальність, як різновид юридичної, полягає у застосуванні з боку держави системи примусових заходів до особи, яка порушила загальновизнаний та легітимізований у певний спосіб правовий порядок реалізації відносин в кокетній сфері. Враховуючи положення про те, що права та інтереси особи, в тому числі особи роботодавця є недоторканими, а держава гарантує їх недоторканність та неухильність дотримання, то вочевидь застосування до такої особи заходів державного примусу повинно бути обґрунтованим та виправданим. Обґрунтованість полягає у наявності заздалегідь визначених у законодавстві підстав та умов, настання яких означає можливість застосування державного примусу. Однак саме по собі настання таких умов ще не означає безапеляційність вибору держави щодо застосування заходів примусового характеру. Мова йде про те, що саме по собі порушення роботодавцем законодавства про працю ще не означає обов'язковість настання відповідальності, оскільки те, що держава розцінює як порушення законодавства може бути лише суб'єктивним твердженням конкретної особи, як виконує цілком конкретні функції держави в частині притягнення осіб до відповідальності. Такий елемент суб'єктивізму суперечить сутності юридичної відповідальності, як обґрунтованої міри примусу, а тому він повинен самою ж державою і мінімізуватися. За для цього в механізмі

притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю важливим елементом виступає підстава настання такої відповідальності.

Отже, ми говоримо не про притягнення до відповідальності, підстави для чого чітко та однозначно визначені в законодавстві, а саме про виникнення у держави достатніх підстав для безпосереднього застосування системи примусових заходів – санкцій. На рівні теоретико-методологічного змісту інституту трудової відповідальності, підстави для її настання та для притягнення до неї розуміються як загальне та приватний випадок, оскільки держава по перше, «залишає» за особою право на захист від відповідальності; по-друге, повинна довести доцільність застосування відповідальності та обґрунтованість й достатність наявних для цього підстав. В першому випадку діє правило про те, що доказування винуватості покладається на державу, а роботодавець наділяється комплексом прав щодо правового захисту своєї позиції та доведення законності моделі своєї поведінки, яку держава вважає достатньою підставою б для притягнення до відповідальності. В другому – доведення доцільності застосування міри державного примусу об'єктивується через фактичну спроможність держави довести існування тісного взаємозв'язку між порушеною нормою права, поведінкою роботодавця та суспільно негативними наслідками такої поведінки. Останнє й об'єктивує сутність підстави настання штрафної відповідальності, яку ми пропонуємо відрізнити від підстави притягнення до штрафної відповідальності.

Штрафна відповідальність роботодавця, як нами було встановлено в попередніх розділах, є об'єктивним проявом правової дійсності у вигляді невідворотності застосування заходів державного примусу. Тому логічно передбачити, що підставами для її настання повинні бути об'єктивні детермінанти правової дійсності, які у своїй сукупності формують стійке переконання в органів державної влади доцільності та необхідності застосування до конкретного роботодавця систем державного примусу у

вигляді штрафних санкцій. Це означає, що держава через свої органи та посадових осіб повинна зафіксувати таке порушення, довести наявність ознак порушення роботодавцем правового режиму регулювання трудових відносин, а також усунути перешкоди на шляху практичної реалізації штрафних санкцій у вигляді стягнень з роботодавця коштів до державного бюджету чи на інші потреби або цілі визначені в законодавстві.

Як зазначає О.М. Лук'янчиков притягнення до будь-якого виду відповідальності можливе лише у випадку скоєння відповідного правопорушення. Тому, «підставою штрафної відповідальності роботодавця є трудове майнове правопорушення, яке можна визначити як протиправне, невиконання чи неналежне виконання стороною трудових відносин своїх трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння шкоди, в тому числі майнової іншій стороні трудових правовідносин, відповідальність за яке передбачена трудовим законодавством або договором» [44, с. 50-52]. Отже, логічним є висновок про те, що в основі будь-якої підстави штрафної відповідальності роботодавця лежатиме шкода заподіяна ним працівнику або іншій стороні трудових правовідносин або державі. Оскільки така теза є прямим наслідком з конструкції юридичної відповідальності в цілому вона однак немає характеру детермінованого імперативу в умовах, в яких виступає роботодавець. Справа в тому, що нами обґрунтовується інший імператив у відношенні до трудопорушення роботодавця: для настання штрафної відповідальності необхідним є сам доведений факт скоєння ним порушення трудового законодавства.

Такий висновок зводить концепт підстав штрафної відповідальності до сукупності обставин які зможуть довести органи державної влади і процесі притягнення роботодавця до відповідальності. З точки зору повноти системи державних гарантій прав роботодавців така ситуація є цілком виправданою, однак з точки зору системи гарантій прав працівників та інших сторін трудових правовідносин існує два важливих зауваження:

по-перше, процес доведення починається лише після встановлення факту порушення роботодавцем трудового законодавства, а отже такий факт все ж таки має місце і повинен бути детермінований будь-яким учасником трудових правовідносин;

по-друге, з точки зору доктрини трудового права настання штрафної відповідальності вже саме по собі об'єктивує факт наявності шкоди заподіяної роботодавцем сторонам трудових відносин та державі. Тобто процес доведення існування шкоди не обов'язковий, значення мають лише наслідки, які настають після скоєного правопорушення.

З одного боку така позиція дещо спрощує конструкцію об'єктивної сторони трудового правопорушення, тому що на думку Н.М.Хуторяна «вона складається з таких елементів як протиправна дія чи бездіяльність, наявність шкоди, причинний зв'язок між шкодою та протиправною поведінкою особи. Протиправною визнається така поведінка (дія чи бездіяльність) роботодавця, при якій він не виконує чи неналежно виконує обов'язки, покладені на нього КЗпП, колективним та трудовим договором. Протиправна дія полягає в тому, що роботодавець вчиняє заборонені трудовим законодавством або договором дії, внаслідок яких заподіюється майнова або немайнова шкода» [99, с. 185-189]. Але наведена теза на наш погляд потребує розширеного трактування оскільки відповідальність настає не лише тоді, коли роботодавець вчиняє заборонені законодавством дії, а і тоді, коли він не вчиняє дії передбачені законодавством як його обов'язок в системі відносин трипартизму. Тобто трудове правопорушення роботодавця слід розцінювати не лише як міру державного примусу чи засіб контролю за дотриманням трудового законодавства, але і як елемент збалансованої системи гарантій взаємного дотримання прав та виконання обов'язків, а це означає що вже сам факт їх порушення є підставою для настання трудової відповідальності.

Хоча деякі дослідники в сфері трудового права розглядають штрафну відповідальність роботодавця як класичний вид юридичної відповідальності,

що передбачає існування таких складових елементів як об'єкт правопорушення, об'єктивна сторона, суб'єкт та суб'єктивна сторона. Така детермінація на складові елементи нами підтримується лише тоді коли мова йде про реальну шкоду нанесену діями роботодавця сторонам трудових правовідносин, і зокрема працівникові або працівникам. Але детермінація на такі складові елементи саме штрафної відповідальності роботодавця на нашу думку не викликає необхідності. Хоча П.Д. Пилипенко ще в своїх дослідженнях до розробки проекту Трудового кодексу України зазначав про те, що спадщина, яку залишив Радянський Союз незалежній Україні у вигляді трудового законодавства суттєво впливає на модернізацію доктрини трудового права, в том числі і в контексті оновлення інституту штрафної відповідальності роботодавця [60]. В цьому контексті уявляється доволі цікавим аналіз положень ст. 117 та ст. 235 КЗпП України про те, що роботодавець сплачує працівнику середній заробіток за весь час затримки розрахунку при звільненні, в такий спосіб реалізуючи державні гарантії дотримання трудових прав працівників. І в власне в такий же спосіб роботодавець і несе відповідальність перед працівником, але чи доречно в такому випадку стверджувати про те, що така відповідальність є штрафною.

Нами попередньо вже проведено аналіз положень КЗпП, які формують собою інститут штрафної відповідальності роботодавця та доведено, що така відповідальність виникає за порушення трудового законодавства і має самостійне значення та стягується у вигляді штрафних санкцій на користь держави. І хоча затримка у розрахунку із працівником, розглядається як пряма дійсна шкода завдана роботодавцем, але вона розглядається як об'єкт відшкодування на користь працівника, а розмір об'єкту встановлюється вже після притягнення роботодавця до штрафної відповідальності. Це означає, що така шкода не може виступати підставою настання штрафної відповідальності, але є її прямим наслідком, а підставою в такому випадку завжди виступатиме порушення законодавства про працю.

Нанесення збитку чи завдання шкоди може і не бути попередньо ідентифіковано суб'єктом притягнення до штрафної відповідальності роботодавця, а тому ми підтверджуємо нашу тезу про те, що розмір збитків не має значення для так би мовити «запуску» механізму притягнення роботодавця до штрафної відповідальності. При цьому розмір збитків чи шкоди може бути кваліфікуючою ознакою під час визначення тяжкості штрафної санкції, застосованої до роботодавця.

В цьому контексті В.О.Процевський слушно зауважує про те, що шкода роботодавця завдана іншим суб'єктам трудових відносин розуміється законодавцем та суб'єктом притягнення роботодавця до відповідальності в якості натуральних наслідків трудового правопорушення. але в умовах існування серйозної невизначеності у поняттях «шкода» та «збитки» говорити про те що щось із них виступає підставами настання штрафної відповідальності недоцільно хоча б через те, що у випадку складності ідентифікувати їх розмір та обсяг можливо взагалі допустити уникнення роботодавцем штрафної відповідальності. Але, якщо проаналізувати такі наслідки протиправної поведінки роботодавця, як вимушений прогул або неодержаний заробіток працівника, то слід погодитися із думкою В.І.Щербини про те, що такі категорії жодним чином не можуть відноситися до терміну «збиток» чи «шкода», оскільки не відповідають сутності «наслідку трудового правопорушення». Це недоотримана вигода, яка потенційно могла або може бути отримана працівником, а отже не може бути оцінена на після скоєння роботодавцем правопорушення у вигляді невиплати заробітної плати, або скажیم вимушеного простою виробництва. Недоотримана вигода оцінюється лише постфактум, коли існує необхідність більш чіткої детермінації складу трудового правопорушення або визначення обтяжуючих підстав для притягнення роботодавців до штрафної відповідальності [110].

Отже, штрафна відповідальність роботодавця має певні особливості, а тому підстави її настання відрізняються від класичних підстав інституту

юридичної відповідальності. Зокрема мова йде про такий елемент як вина. В теорії трудового права винуватість не представляє жодної цінності з точки зору доведення порушення законодавства роботодавцем та застосування до нього заходів державного примусу у вигляді штрафних санкцій. Відсутність необхідності доведення вини суттєво узагальнює підстави для настання штрафної відповідальності, а це в свою чергу підвищує важливість та утилітарність процесу притягнення до відповідальності. З цього приводу необхідно зазначити декілька важливих зауважень.

По-перше, в науці трудового права панує точка зору, що будь-яке порушення роботодавцем трудового законодавства втілюється в конкретних діях або бездіяльності цілком конкретних фізичних осіб, як посадових осіб роботодавця. Тому, як вважають зокрема Лук'янчиков О.М., Процевський О.І., Грузінова Л.П., роботодавець як юридична особа, і навіть як ФОП не можуть мати прямого умислу в контексті порушення трудового законодавства, оскільки умисел передбачає досягнення певних корисливих цілей. Щодо трудових правовідносин то роботодавці не можуть отримувати користі від того, що ними порушуються вимоги трудового законодавства. Але така точка, на нашу думку, є дещо хибною та не в повній мірі розкриває сутність трудово-правового правопорушення. Так, зменшення обсягів або відтермінування строків виплати заробітної плати створює для роботодавця умови певного поліпшення фінансово-матеріального становища, що беззаперечно має позитивний ефект для платоспроможності роботодавця у відносинах з іншими контрагентами. Такі дії з порушення трудового законодавства вочевидь є індивідуальними діями конкретної посадової особи, і хоча дії такої особи не можуть ототожнюватися із корисливими діями роботодавця в цілому, але саме від імені та в інтересах роботодавця і діє така посадова особа. Таким чином говорячи про наявність у роботодавця, як окремого суб'єкту трудово-правових відносин, вини можливо в недоцільно, але саме гіпотетична можливість отримання користі від скоєного порушення трудового законодавця повинна встановлюватися органами, що здійснюють

нагляд за дотриманням законодавства про працю та враховуватися як певні детермінанти для визначення (збільшення) розміру санкцій.

По-друге, винуватість роботодавця під час притягнення його до штрафної відповідальності не підлягає обов'язковому встановленню на відміну від класичної доктрини юридичної відповідальності в якій вина становить один із ключових елементів. Вина роботодавця не впливає на зміст чи факт порушення ним трудового законодавства, оскільки для держави, як гаранту дотримання правового режиму реалізації трудових відносин має значення лише одна обставина – фактичне порушення трудового законодавства, а саме настання тих подій та наслідків які чітко визнаючись я законодавцем в якості підстав притягнення роботодавця до штрафної відповідальності. Іншими словами для вказаного процесу має значення лише встановлення та фіксація відповідними органами самого правопорушення. Оскільки винуватість роботодавця не має значення для органів державної влади, то вочевидь порядок притягнення до штрафної відповідальності об'єктивується необхідністю дотримання гарантій прав найманих працівників та рівності суб'єктів трудових правовідносин. Але винуватість конкретної посадової особи навпаки матиме значення, але вже для процесу притягнення її до відповідальності за нормами внутрішнього трудового розпорядку та за його порушення, що і призвело до порушення роботодавцем в цілому норм трудового права.

Таким чином, і деякі дослідники мають такий же підхід до аналізованої проблеми – винуватість роботодавця не підлягає доведенню під час притягнення його до штрафної відповідальності.

Отже, нами досліджені такі склади трудового правопорушення роботодавця як об'єкт (регульовані трудовим законодавством правовідносини в сфері реалізації права на працю) та суб'єктивна сторона. Натомість найбільший інтерес з точки зору притягнення до штрафної відповідальності викликає об'єктивна сторона порушення трудового законодавства. Штраф – як форма державного примусу – повинен

застосовуватися лише у тому випадку, коли доведено сам факт скоєння правопорушення. Такий факт окрім, власне порушених трудових норм та наявності суб'єкту у вигляді роботодавця підлягає встановленню через те, що в деяких випадках роботодавець позбавлений реальних можливостей виконати свої зобов'язання з об'єктивних на те причин. Наприклад, проголошення спеціального правового режиму на деяких територіях, як це відбулося в Україні в 2014 році (проголошення режиму проведення антитерористичної операції). В таких випадках штрафна відповідальність не застосовується, оскільки зникає важливий елемент суб'єктивної сторони – вольова протиправна поведінка. За умов надзвичайного стану, воєнного положення тощо роботодавець втрачає елемент самостійного прийняття рішення та підпорядковується загальному правовому режиму в межах якого обмежуються права останнього, а відповідно скорочується коло можливостей для реалізації власних інтересів й виконання взятих на себе зобов'язань.

Власне через це О.М. Лук'янчиков вважає, що одним з найважливіших елементів об'єктивної сторони трудового правопорушення з боку роботодавця є причинний зв'язок між порушенням трудового обов'язку сторони трудових правовідносин та настанням негативних наслідків. «Причинний зв'язок як елемент об'єктивної сторони трудового правопорушення існує між причиною – протиправною дією чи бездіяльністю (невиконанням чи неналежним виконанням стороною трудових правовідносин своїх обов'язків) і наслідком – матеріальною та (або) моральною шкодою. У зв'язку з цим виникає питання: чи всякий причинний зв'язок між протиправною поведінкою і шкодою можна визнати як елемент об'єктивної сторони трудового майнового правопорушення? Відповідь на це питання вимагає в трудовому праві аргументації і уточнення, оскільки питання про причинний зв'язок як необхідний елемент об'єктивної сторони правопорушення досліджувався в основному науками кримінального та цивільного права. Так, використавши положення матеріалістичної діалектики про необхідні і випадкові зв'язки стосовно певних явищ причинний зв'язок

між протиправною поведінкою і заподіяною шкодою може бути як необхідним, так і випадковим» [44, с. 70-71]. Тому цілком логічним буде висновок про те, що елементом трудового правопорушення буде виступати саме необхідний безпосередній, а не випадковий зв'язок між протиправною поведінкою роботодавця та негативними наслідками, які така поведінка спричинила.

При цьому ми наголошуємо на тому, що сама по собі шкода або настання збитків, а також недоотриманої вигоди не є обов'язковою детермінуючою ознакою необхідного безпосереднього зв'язку. Ми пояснюємо даний висновок тим, що суб'єктом притягнення до штрафної відповідальності є держава, оскільки саме держава зазнає шкоди у випадках порушення роботодавцем трудових правовідносин, за які передбачена штрафна відповідальність. При чому така «шкода» для держави об'єктивується у формі посягання на загальнообов'язковості проголошеного і встановлення державою правового режиму існування трудових правовідносин, а також у формі посягання на домінанту державного регулювання таких відносин.

Отже, безпосередність зв'язку розуміється як певна ознака протиправної поведінки роботодавця, що нівелює собою необхідність доведення інших негативних наслідків, зокрема щодо розміру майнової шкоди завданої діями роботодавця. Головне призначення такої безпосередності необхідного зв'язку розкривається в демонстрації обов'язковості настання негативних наслідків для самих роботодавців. Наука трудового права тим і відрізняється від інших правових наук, оскільки передбачає активну участь держави в системі трипартизму, коли вона не обмежується лише регулюванням чи гарантуванням прав та обов'язків інших учасників трудових правовідносин, але і виступає суб'єктом активного контролю й постійного моніторингу дотримання балансу між трудовими правами роботодавців та обов'язковістю правового режиму регулювання трудових відносин в цілому.

Такий моніторинг передбачає проведення перевірок та встановлення самих фактів порушення трудового законодавства, і внаслідок цього – підстав для притягнення до штрафної відповідальності. Але при цьому підставою для настання самої штрафної відповідальності може стати лише доведення факту порушення роботодавцем тих чи інших умов реалізації трудових відносин. Це дає нам змогу більш чітко на доктринальному рівні ідентифікувати різницю між випадковим та необхідним зв'язком поведінки роботодавця та самим порушенням трудового законодавства, як певного негативного наслідку такої поведінки. При цьому негативність наслідку проявляється не обов'язково у шкоді чи збитках, а як нами і доводилося – самим фактом порушення правового режиму регулювання трудових відносин, що з точки зору держави і представляє найбільш значення в питанні притягнення роботодавців до відповідальності.

Цікавим та складним у питанні штрафної відповідальності роботодавця є проблема визначення суб'єкту такої відповідальності. Так, В.В. Філіпов стверджує, що, «використовуваний у чинному національному законодавстві підхід до трактування поняття роботодавця є занадто вузьким, що є не правильним. Таке трактування зводить розуміння роботодавця тільки до особи, яка вже уклала трудовий договір з працівником. Крім того, визначення поняття «роботодавець» через поняття «власник» є не правильним тому, що характеризує суб'єкта насамперед як учасника цивільно-правових відносин» [960, с. 502-503]. Ми погоджуємося із такою думкою дослідника, оскільки розуміючи роботодавця лише як власника ставить під питання взагалі притягнення його до штрафної відповідальності зважаючи на ті умови її настання, які напряду передбачені в КЗпП. Так, щонайменше зі змісту ст. 265 КЗпП вбачається, що власник у статусі роботодавця самостійно повинен вчиняти певні дії у відношенні працівника або держави, але для цього власник наймає посадових осіб, які своїми діями, за які до речі власник не несе відповідальності, повинні забезпечувати дотримання трудового законодавства.

Стороною трудового договору, що укладається з найманим працівником, так само є юридична особа, і тому саме юридична особа, а не її засновник (учасник, член), є роботодавцем. Визначення «власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» стороною правовідносин і роботодавцем – концептуальна правова помилка. Заслугує на увагу також словосполучення «уповноважений орган», що використовується законодавцем для визначення терміну «роботодавець». Наразі жодний нормативно-правовий акт не визначає, хто є цим «уповноваженим органом» і на що саме має бути уповноважений той чи інший орган, аби він вважався «роботодавцем»

Потенційно близькою до позиції В.В. Філіпова є Р.Я. Бутинська, яка розглядає статус роботодавця саме у відносинах притягнення до відповідальності за порушення трудового законодавства. Так, дослідниця встановлює, що роботодавцем для цілей системи державного нагляду за дотриманням трудового законодавця може виступати особа наділена достатньою правосуб'єктністю для несення відповідальності. Така теза видається суперечливою хоча б через те, що сучасний КЗпП не містить ані чіткого визначення роботодавець, ані детермінації складових елементів правового статусу роботодавця окрім того, що він використовує найману працю. Суто змістовно така характеристика роботодавця лише номіналізує та формалізує статус учасників трудових відносин для цілей правового регулювання, а не навпаки – забезпечує належне правове регулювання існуючим обставинам правової дійсності та учасників трудових правовідносин [160, с. 208-212]. На нашу думку здатність нести відповідальність далеко не головна детермінанта статусу роботодавця, так само як і наявність фактичних трудових відносин саме по собі не об'єктивує для жодного учасника статус роботодавця.

В свою чергу Є.Ю.Подорожній о під «роботодавцем» як суб'єктом юридичної відповідальності, розуміє «юридичну та (або) фізичну особу, яка перебуває у трудових відносинах з найманим працівником

(працівниками). Позитивний аспект відповідальності починає діяти одразу після укладання між сторонами трудового договору, так як внаслідок цього роботодавець приймає на себе ряд позитивних зобов'язань, передбачених законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовою угодою. У той час як негативний аспект відповідальності перебуває у статичному (нерухомому) стані до тих пір, доки не виникне відповідна фактична обставина – вчинення правопорушення, що його активізує» [870, с. 65-67]. Тобто дослідник вважає, що притягати до штрафної відповідальності може в якості роботодавця, яка вступила в трудові відносини з найманими працівниками. Таке визначення роботодавця, ґрунтуючись на дзеркальності визначення правового статусу найманого працівника лише ускладнює визначення суб'єкту відповідальності, оскільки відповідно до ст. 265 КЗпП України цілком очевидно, що притягати до деяких видів штрафної відповідальності можуть виключно фізичні особи.

Більше того, позиціонування позитивного та негативного аспектів відповідальності через їх настання вже з моменту укладення трудових правовідносин взагалі звужує коло підстав для її настання обмежуючи лише можливість застосування її під час наявності найманих працівників. Але штрафна відповідальність роботодавців настає і за умови їх відсутності, або ж на етапі до укладення трудового договору.

Коректність даного висновку підтверджується вже самою сентенцією частини 2 ст. 265 КЗпП: «Юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі...» [26]. Мова йде про «використання найманої праці» не в момент притягнення до відповідальності, а як умови функціонування суб'єкту (юридичної і фізичної особи), який отримує статус роботодавця. Наймана праця в даному випадку означає об'єктивну наявність можливостей такого суб'єкту вступати в трудові правовідносини з особами з приводу використання їх праці у власних цілях на оплатній основі. Тобто роботодавцем суб'єкт таких відносин стає не лиш тоді, коли має найманих

працівників, а коли отримує можливість або виконує всі необхідні умови для того, щоб наймати працівників та використовувати найману працю.

Юридична особа та ФОП «набувають» статус роботодавців, а отже набувають достатню правосуб'єктність і здатність нести штрафну відповідальність. Такий висновок підтверджує низку доводів, зокрема стосовно того, що вина, як психологічне відношення правопорушника, для притягнення до штрафної відповідальності не має значення в силу того, що особа вольовим актом вже взяла на себе обов'язок дотримуватися трудового законодавства та потенційно є відповідальною у випадку його порушення в незалежності від того, в який спосіб воно відбулося чи що стало причиною для такого порушення. Виняток, як вже нами було зазначено, становлять лише обставини непереборної сили або обставини настання яких не залежить але негативними чином впливає на виконання роботодавцями своїх зобов'язань.

В цьому контексті ми приводимо слушне зауваження О.Г. Середи про те, що «роботодавець створює нові робочі місця, здійснює організацію та створює умови для залучення найманої праці, забезпечує трудові права та соціально-трудова гарантії працівників, а також бере участь у трудових відносинах з трудовим колективом, професійною спілкою, іншими учасниками трудових правовідносин» [80, с. 37-39]. Цікаво, що В.Л. Костюк дотримується дещо іншої точки зору про те, що КЗпП України не встановлює чітких вимог щодо умов та порядку притягнення роботодавця до штрафної відповідальності, лише визначає умови настання такої відповідальності, відсилаючи при цьому до окремого Порядку притягнення до штрафної відповідальності розробленого та затвердженого Кабінетом Міністрів України [30, с. 89]. Але при цьому слід наголосити на тому, що Проект Трудового кодексу України визначає можливість настання штрафної відповідальності роботодавця і наступних випадках: у випадку заподіяння шкоди майну працівника; за невиконання обов'язків щодо надання

працівникові матеріальних благ і послуг; за заподіяння моральної шкоди. [95].

Сама ж підстава та умова відповідальності роботодавця передбачені у ст. 362 Проекту Трудового кодексу України, відповідно до якої автор проекту вбачають підставами настання штрафної відповідальності у «порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод» [Проект]. Але на нашу думку суттєвим недоліком даної норми, як власне і існуючої редакції положень ст. 265 КЗпП України є те, що за змістом вказаних статей вочевидь мова повинна йти про посадових осіб відповідної юридичної особи, яка є роботодавцем. Але посадова особа – це працівник, отже, мова йде не про відповідальність роботодавця, а відповідальність працівника і, відповідно ця норма повинна міститись в тих розділах КЗпП України та Трудового кодексу України, де мова йде про відповідальність працівника.

Цілком логічним є твердження про те, що якщо розглядати штрафну відповідальність роботодавця як негативний результат діяльності конкретної посадової особи, то цілком логічним постає питання перенесення відповідальності роботодавця на такого працівника, оскільки останній своїми діями чи бездіяльністю завдав шкоди самому роботодавцю. Але ми не можемо допускати злиття чи об'єднання відповідальності фізичної особи-працівника та особи-роботодавця, оскільки в таких умовах взагалі втрачає сенс регулювання питання відповідальності роботодавця, адже її одразу можна покласти на посадову особу, що найменше керівника роботодавця або найманого працівника фізичної особи-підприємця, уповноваженого на вчинення дій, за недотримання вимог щодо яких і настає штрафна відповідальність. Але насправді така ситуація є цілком об'єктивною через те, що юридична особа позбавлена можливості свого фізичного існування без уповноважених осіб – працівників.

Навіть наявність самого власника не знімає питання функціонування юридичної особи, оскільки власник має окремий статус за трудовим законодавством і фактично не може ототожнюватися із роботодавцем.

Тому нами пропонується доповнити КЗпП України статтею 265-1 наступного змісту:

«265-1. Роботодавець як суб'єкт штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю.

1. Юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, який стягується безпосередньо з такої особи та обліковується як збитки від операційної діяльності.

2. Штрафні санкції, передбачені статтею 265 цього Кодексу стягуються з юридичних та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю на підставі відповідного документу виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю виключно за умови чіткого визначення такої особи у документі. Жодна посадова особа в том числі уповноважена особа роботодавця не може бути особою, до якої застосовуються штрафні санкції передбачені статтею 265 цього Кодексу.

3. Посадові особи юридичної особи або наймані працівники фізичною особою-підприємцем несуть відповідальність виключно на підставі внутрішнього трудового розпорядку або трудового договору укладеного із роботодавцем та не можуть відповідати солідарно за порушення трудового законодавств передбачені статтею 265 цього Кодексу. Так само до них не можуть застосовуватися регресні вимоги з боку роботодавця.».

Така детермінація інституту штрафної відповідальності на наш погляд суттєво підвищить реальність її застосування та фактичного виконання, а також значно обмежить потенційне свавілля з боку роботодавців у випадках, коли фактична сплата штрафів відбувається за рахунок компенсаторних або штрафних стягнень з працівників якщо мова йде про фінансову чи іншу

дисципліну, то вона повинна дотримуватися та визначатися роботодавцем лише на підставі чинного законодавства. І навіть теза про те, що наприклад, юридична особа функціонує через конкретні дії її посадових осіб, а отже саме дії такої особи призводять до настання фактів порушення юридичною особою трудового законодавства, не може вважатися достатнім аргументом для стягнення штрафних санкцій з посадових осіб, які фактично виступають найманими працівниками.

Але наведена позиція в доволі цікавому вигляді подається Д.Р.Акопови, який розглядає дану проблему через категорії «вини». Так, на думку фахівця провина підприємства хоча нерозривно й пов'язана із провиною конкретних осіб, але становить якісно інший стан, а тому вирішуючи питання про відповідальність юридичної особи, судові органи не можуть упускати з виду суб'єктивну сторону цих правопорушень, тобто суб'єктивне відношення посадових осіб такої юридичної особи. Провина юридичної особи завжди знаходить свій вираз в провині окремих осіб, але критерії, якими визначається провина юридичної особи, повинні бути вище, ніж критерії, застосовувані до окремих громадян [1, с. 5]. Але на нашу думку дана теза нівелюється тим, що об'єктивні критерії винності потрібно шукати не поза, а в самому правопорушенні, шляхом характеристики об'єктивної сторони даного правопорушення.

Таким чином, серед особливостей штрафної відповідальності роботодавця виділяється своєрідний характер трудового правопорушення як підстави такої відповідальності, специфічність ознак, що утворюють склад такого правопорушення. Зокрема, необхідно відзначити, що протиправність, причинний зв'язок між правопорушенням і наслідками є умовами штрафної відповідальності роботодавця. Ці умови органічно взаємо-пов'язані між собою, вони є нічим іншим, як елементами складу правопорушення, що є підставою для притягнення до відповідальності лише за умови їх доведення, але вони є достатніми підставами для настання такої відповідальності в цілому.

«Підстави настання» і «підстави для притягнення» до штрафної відповідальності нами диференціюються оскільки ми свідомо залишаємо гарантії для роботодавців «в законний спосіб уникати» штрафної відповідальності з урахуванням правових реалій та обставин функціонування ринку праці, здійснення роботодавцями своєї діяльності, а також обставин непереборної сили. Саме по собі їх існування жодним чином не може нівелювати чи зменшити обсяг зобов'язань, які покладаються на роботодавців в контексті повноти реалізації ними трудових відносин та дотримання правового режиму встановленого державою. Але наявність таких обставин і їх фактичний вплив на неспроможність роботодавців в повній мірі виконувати вимоги встановлені законом підлягають доведенню уповноваженим органом під час вирішення питання про притягнення до штрафної відповідальності. При цьому логічним виглядає висновок про те, що підстави настання такої відповідальності мали місце, чому власне і вирішується питання притягнення до неї.

Цікавим є також твердження О.В.Черкасова стосовно того, що сам факт притягнення до відповідальності роботодавців не означає об'єктивне настання підстав для цього. Об'єктивність слід визначати як реальне існування обставин та підстав, які визначені на законодавчому рівні як випадки настання такої відповідальності [105, с. 203]. З одного боку така диференціація «випадків» і «підстав» відповідає логіці нашого дослідження, оскільки підставами є лише об'єктивні юридичні факти, дії, результати вольової дії роботодавців. Натомість «випадки» ототожнюються дослідником із «умовами», які на сьогодні містяться в ст. 265 КЗпП України, а також в інших законодавчих актах, зокрема в Законах України «Про оплату праці», «Про відпустки» тощо.

З урахуванням викладеного нами вище, ми відзначаємо що сучасний перелік підстав притягнення до штрафної відповідальності роботодавців викладений в ст. 265 КЗпП України потребує суттєвого розширення та повинен включати наступні підстави:

фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту);

оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час;

виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків;

прийняття на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами;

порушення порядку працевлаштування, прийняття на навчання іноземців та осіб без громадянства;

сприяння іноземцям та особам без громадянства шляхом укладення з ними трудового договору в ухиленні від виїзду з України після закінчення терміну перебування;

порушення встановлених строків виплати заробітної плати, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць;

виплата заробітної плати не в повному обсязі;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці;

порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої трудовою угодою;

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»;

недопущення або створення перешкод для проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю;

примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку;

ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди;

незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів.

Отже підставами настання штрафної відповідальності роботодавця слід визначити сукупність юридичних фактів та обставин, які через певну модель поведінки роботодавця об'єктивують настання для нього негативних наслідків через порушення законодавчо визначеного порядку реалізації трудових правовідносин. Такі підстави уявляються нас певним комплексом, який складаються з наступних елементів:

законодавчо визначений порядок реалізації трудових правовідносин та обов'язків роботодавця по відношенню до працівника;

модус поведінки роботодавця та конкретні дії або бездіяльність внаслідок чого виникає трудове правопорушення та які відображають диспозитивний бік складу правопорушення;

об'єктивний вираз правопорушення, що є законодавчо визначеною умовою допустимості включення державного примусу та застосування його до роботодавця.

При чому важливим елементом механізму притягнення до штрафної відповідальності роботодавця є дотримання певної процедури, що являє собою сукупність операцій та дій органів державної влади починаючи від фіксації випадку порушення роботодавцем трудового законодавства і до моменту безпосереднього застосування державного примусу к вигляді конкретних фінансових (штрафних) санкцій. Дотримання такого порядку є важливим оскільки саме через таку послідовність обґрунтовується доцільність та необхідність застосування штрафних санкцій. Крім цього такий порядок є своєрідним проявом системи державних гарантій недопущення зловживання правами та інтересами роботодавців.

3.2. Процедура притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю.

Процедура притягнення роботодавця до штрафної відповідальності є надзвичайно важливим елементом всього інституту трудової відповідальності, оскільки уявляється нами засобом гарантії з боку держави дотримання прав та інтересів самого роботодавця. Оскільки підстави настання штрафної відповідальності підлягають певному встановленню та доведенню, а розмір штрафних санкцій в деяких випадках представляється доволі високим, з точки зору спроможності роботодавця виконати таке зобов'язання, то цілком логічним вбачається стурбованість роботодавців в контексті захисту своїх прав від свавілля державних контролюючих органів. Тому, якщо інститут штрафної відповідальності роботодавця розглядається в якості засобу гарантії трудових прав та дотримання правового режиму регулювання трудових відносин, то наявність певного законодавчо визначеного алгоритму притягнення до такої відповідальності роботодавців – елементом системи гарантії держави прав останніх. Особливу актуальність та цінність дана теза набуває в умовах реалізації відносин трипартизму в Україні.

Важливою вимогою при цьому є фактичне закріплення та деталізована детермінація на рівні нормативно-правового акту вказаного вище порядку. При цьому він повинен містити уніфікований алгоритм реалізації державою функції з притягнення до штрафної відповідальності в незалежності від категорії роботодавців, категорії працівників чи будь-яких інших детермінуючих ознак. Стабільність реалізації такого порядку та його передбачуваність покликані гарантувати встановлення транспарентної системи державного регулювання ринку праці, а також визначати межі та обсяг можливого втручання держави в діяльність роботодавців під час проведення контрольно-моніторингових заходів.

Як слушно зауважує Р.Обручков «трудоправа відповідальність в системі вітчизняного законодавства відображає специфіку та особливість відносин використання найманої праці, що виникають між роботодавцем і працівником. Стрижневим моментом, на підставі існування якого побудована особлива система правових норм з регулювання відповідальності у галузі трудового права України, є закріплення за нею виключно правовідновлювальної функції, як основного та визначального напрямку впливу норм права на трудові правовідносини. Саме тому, виникає потреба чіткої та однозначної детермінації законодавцем реалізації такої функції» [190, с. 604-605]. Саме тому, наголошуючи на важливості та обов'язковості алгоритмізації процедури притягнення роботодавців до штрафної відповідальності, нами відзначаються наступні важливі аспекти її практичної реалізації:

по-перше, сам процес притягнення до відповідальності роботодавців є доволі складним, оскільки передбачає практичну реалізацію обов'язку держави в сфері регулювання ринку праці та нагляду за дотриманням трудового законодавства, а отже повинен відповідати цілям державної політики в даній сфері;

по-друге, складність процедур поєднується із необхідністю визначення відповідальних органів за процес притягнення роботодавців до штрафної відповідальності, а також встановлення вичерпного заздалегідь відомого переліку підстав такого притягнення, організаційно-правового його забезпечення та обсягу прав роботодавців щодо захисту від неправомірної діяльності контролюючих органів державної влади;

по-третє, наведене вище об'єктивує алгоритмізація вказаної процедури у вигляді спеціального нормативно-правового акту, який повинен затверджуватися на рівні Кабінету Міністрів України, не повинен містити бланкетних норм та в цілому – відповідати стандартам реалізації трудових відносин в країнах-членах ЄС, оскільки відкриття ринку праці та уніфікація

трудового законодавства є однією із ключових вимог Угоди про асоціацію України та ЄС;

по-четверте, такий порядок повинен містити механізми оскарження роботодавцем дій чи бездіяльності органів державної влади, які уповноважені на практичну реалізацію державного примусу в сфері трудових відносин.

Крім наведеного, на нашу думку, доцільно у відповідний порядок включати і норми, які регулювали б відносини між роботодавцем та іншими суб'єктами трудових відносин (працівники, профспілкові організації тощо), права яких можуть бути порушені за що повинна передбачатися певна компенсація, а також визначатися порядок такої компенсації. Розуміючи, що трудові правовідносини є специфічним видом процесуальних відносин, а вирішення трудових спорів є доволі складним процесом, який реалізується в тому числі у судах загальної юрисдикції, та враховуючи відсутність окремої процесуальної юрисдикції щодо нього, то цілком логічним ми вважаємо необхідність передбачити в порядку притягнення роботодавців до штрафної відповідальності всю сукупність механізмів та алгоритмів застосовуваних органами державної влади уповноваженими на реалізацію відповідних функцій. Іншими словами, ми наполягаємо на тому, що за своєю регуляторною здатністю такий порядок повинен мати глибину правового впливу та масштаб деталізації як Розділ IV КУпАП, яким забезпечується регулювання всієї повноти дій спрямованих на реалізацію провадження в справах про адміністративні правопорушення.

Оскільки нами доводиться необхідність виокремлення трудових правопорушень в спеціальний клас протиправної поведінки суб'єктів реалізації трудових відносин, а штрафна відповідальність роботодавців детермінується в якості самостійного інституту трудового права, то наведена вище теза виглядає цілком обґрунтованою. Саме на створенні такого системного порядку і спрямовуватися дослідження процедурних аспектів

процесу притягнення роботодавців до штрафної відповідальності, а також робитимуться пропозиції із удосконалення законодавства.

На сьогоднішній день, на думку Г.І.Чанишева система державного контролю за дотриманням законодавства про працю має один надзвичайно суттєвий недолік – не дивлячись на те, що вона створена в умовах незалежної України, вона спрямована на виконання КЗпП України більшість положень якого та і сама будова системи трудового законодавства є залишком ринку праці соціалістичного характеру [103, с. 147-149]. Така позиція дослідника видається нам зрозумілим, хоча б через те, що деякі конфлікти та трудові спори вирішуються комісійно, що створює неоднозначність під час вирішення питання про притягнення до відповідальності осіб, які перевищили свої повноваження в силу існування колективної відповідальності.

На думку ж В.М.Литвиненка система державного контролю в сфері регулювання трудових відносин в сучасних умовах стає ще більше обтяжливою, оскільки дослідник прямо розуміючи положення ст. 260 КЗпП та норм Закону України «Про охорону праці» вважає, що до таких органів, окрім центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці тобто Державна служба України з питань праці (далі – Держпраця), належать ще й центральні органи виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах: ядерної та радіаційної безпеки; державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки; здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки; санітарного та епідемічного благополуччя населення [750, с. 172-174]. Разом з тим, слід звернути увагу на таку особливість регулювання процедури притягнення роботодавця до штрафної відповідальності як винесення її в окремий нормативно правовий акт – Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення (далі – Порядок накладення штрафів), який визначає механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та

зайнятість населення, передбачених ч. 2 ст. 265 КЗпП. Відповідно до п. 2 цього Порядку «штрафи накладаються Головою Держпраці, його заступниками, керівниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками, керівниками виконавчих органів міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та їх заступниками» [69]. Таким чином, ми дійсно можемо побачити рудиментарний підхід законодавця до проблеми регулювання процедури притягнення роботодавців до штрафної відповідальності, що проявляється у залучення до цього процесу окрім спеціально створеного органу державної влади – Держпраці – ще й уповноважених на виконання функцій держави осіб місцевих органів державної влади.

Такий підхід, на наш погляд, суттєво зменшує ефективність державного контролю, оскільки керівники виконавчих органів відповідних рад не є спеціалізованими фахівцями в сфері додержання законодавства про працю, що окрім всього породжує ризики уникнення роботодавцями відповідальності або навпаки перевищення службових повноважень вказаними особами. Крім того, делегування таких функцій від держави на рівень суб'єктів місцевого самоврядування взагалі зводить систему державного нагляду до формалізму. Ми пояснюємо такий висновок тим, що роботодавці є платниками податків, за рахунок яких формуються місцеві бюджети, а тому притягнення до відповідальності роботодавців органами місцевого самоврядування може призвести до втрат податкових надходжень або взагалі до зміни місця ведення господарської діяльності таких роботодавців. Зрозуміло що посадові особи місцевого самоврядування в першу чергу переймаються питаннями територіального розвитку, а тому здійснення державного контролю за реалізацією законодавств про працю може бути зведене до номінального виконання планів перевірки без належного аналізу та контролю реального стану дотримання такого законодавства. Більше того, звертає на себе увагу і диференціація суб'єктів накладення штрафних санкцій на роботодавців. Вочевидь метою такої

диференціації є потреба зменшення обсягів навантаження на фахівців Держпраці та її територіальних органів, але є зрозумілим є сам підхід до розділення зон функціонального контролю (табл. 3.1.).

Таблиця 3.1.

Повноваження суб'єктів державного контролю за реалізацією законодавства про працю щодо накладення штрафів на роботодавців*

Голова Держпраці, його заступниками, керівники територіальних органів Держпраці та їх заступниками накладають штрафи на підставі:	Посадові особи органів місцевого самоврядування визначені п. 2 Порядку про накладення штрафів накладають штрафи на підставі:
акту, складеного за результатами заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю, здійсненого у зв'язку з невиконанням вимог припису	
акту, складеного за результатами заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю, у ході якого виявлено факти використання праці неоформлених працівників;	
акту про неможливість проведення інспекційного відвідування/невиїзного інспектування;	
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;	
акта перевірки ДПС, її територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.	

* [69].

На нашу думку, наведена вище диференціація функцій суб'єктів є неефективною та не відповідає реальним цілям саме державної політики в сфері праці, оскільки втрачається ефективність застосування державного примусу особами, які не мають необхідного рівня компетентностей. Крім того ми вище вже згадували про те, що сама сентенція «державний контроль за додержанням законодавства про працю» передбачає участь саме держави, а не суб'єктів місцевого самоврядування. Ми розуміємо логіку делегування повноважень від Держпраці іншим суб'єктам та органам, однак на нашу думку це не повинні бути суб'єкти місцевого самоврядування.

Зрозуміло, що персональна чисельність фахівців Держпраці не задовольняє потребам проведення контрольних заходів, а надмірне завантаження плановими перевірками не дає можливість завчасно та оперативно реагувати на звернення щодо поточних порушень законодавства про працю з боку роботодавців. Тому на нашу думку такі функції доцільно делегувати не посадовим особам місцевого самоврядування, а відповідним фахівцям місцевих державних адміністрацій, які за своїми функціональними обов'язками покликані здійснювати на місцях провадження державної політики в сфері праці. В умовах оптимізації механізму державного управління та кількісного складу органів державної влади, які здійснюють регулювання суспільних відносин, а також контрольних-моніторингові заходи у відповідних сферах. Така пропозиція видається логічною через те, що на рівні органів місцевого самоврядування відділи та управління соціального захисту та з питань праці частіше за все здійснюють поточне обслуговування громадян та відповідають за рівень дотримання їх трудових прав та права на соціальне забезпечення.

Натомість місцеві державні адміністрації за рахунок навіть існуючої кількості персоналу у відповідних структурних підрозділах, які здійснюють реалізацію державної політики у сфері праці здатні забезпечити виконання контрольних-моніторингових заходів, а також реалізувати процедуру притягнення роботодавців до штрафної відповідальності.

Вірність такого висновку, а також пропозицій щодо передачі повноважень в сфері притягнення роботодавців до штрафної відповідальності з органів місцевого самоврядування на рівень державних органів підтверджується положеннями Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1132 (далі – Порядок державного контролю) та Порядку здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 82 «Про Деякі питання

здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» (далі – Порядок державного нагляду).

Так, відповідно до п.п. 1-2 Порядку державного контролю цим порядком визначається процедура здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами та фізичними особами, які використовують найману працю, з урахуванням особливостей, визначених Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованою Законом України від 08.09.2004 р. № 1985-IV, Конвенцією Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованою Законом України від 08.09.2004 р. № 1986-IV, та Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Заходи державного контролю за додержанням законодавства про працю здійснюються у формі інспекційних відвідувань, що проводяться: інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів; інспекторами праці виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин) [66]. В свою чергу Порядок державного нагляду дублює наведений вище порядок, однак з декількома особливостями:

по-перше, на відміну контролю у формі інспектування нагляд передбачає виявлення порушень та недоліків під час здійснення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади контрольних повноважень, передбачених ст. 259 КЗпП України;

по-друге, державний нагляд здійснюють посадові особи Держпраці та її територіальних органів, а мета такого нагляду є розроблення пропозицій щодо шляхів підвищення ефективності здійснення контрольних повноважень органами місцевого самоврядування [12].

Таким чином, ми отримуємо ситуацію коли посадові особи Держпраці здійснюють заходи контролю по відношенню до роботодавців, які використовують найману працю, з іншого – по відношенню до посадових осіб місцевого самоврядування, які також делеговані на здійснення контрольних заходів та уповноважені на притягнення роботодавців о штрафної відповідальності. Ми погоджуємося, що державний нагляд повинен і відрізняється від контрольних заходів, оскільки він здійснюється не у формі прямого втручання в діяльність роботодавців у вигляді інспектування, а в якості додаткових заходів контролю за дотриманням відповідними посадовими органами законодавства про праці під час проведення таких інспектувань та перевірок. Це суттєво перевантажує посадових осіб Держпраці та фактично позбавляє державу ефективного контролю за дотриманням законодавства про працю, оскільки Держпраця фактично перевіряє власні ж повноваження, які вона делегувала посадовим особам місцевого самоврядування. Це рудимент у правовому регулюванні ринку праці, оскільки у випадку порушення контролюючими органами прав роботодавців то останні не позбавлені права звернутися до суду із оскарженням таких дій.

Це нормальна та дієва практика, а тому нагляд з боку Держпраці за виконанням контрольних повноважень посадовими особами місцевого самоврядування в сфері притягнення роботодавців до штрафної відповідальності фактично розглядається нами як самоконтроль, оскільки так само порушувати права роботодавців можуть і самі посадові особи Держпраці. Ми розуміємо, що проблема не може бути вирішена за рахунок передачі контрольних повноважень від органів місцевого самоврядування на рівень місцевих державних адміністрацій, але за таких умов суттєво підвищуватиметься якість відповідних заходів в силу наявності необхідного правового статусу (державний службовець) та рівня компетентностей у таких посадових осіб.

Крім того, у територіальних органів Держпраці необхідно забрати функцію здійснення державного нагляду, що суттєво зменшить рівень завантаження та дасть змогу спрямувати основний акцент контрольних заходів на реальний моніторинг стану дотримання роботодавцями трудового законодавства та суттєво збільшить масштаби охоплення роботодавців контрольними заходами.

Відповідно до Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96, Держпраці є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. Основними завданнями Держпраці є:

реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки [68]. Таким чином, саме функціональне призначення Держпраці є доволі розгалуженим та всеохоплюючим, що і так створює ризики для належного виконання ним своїх завдань. Тому здійснення державного нагляду за виконанням іншими органами державної влади чи місцевого самоврядування функцій в сфері притягнення роботодавців до штрафної відповідальності взагалі не укладається в обсяг тих завдань, які повинна виконувати Держпраці на ринку праці. Це не є органом, який регулює відносини, а лише забезпечує державний контроль за дотриманням правового режиму використання праці та організації реалізації права особи на працю з боку роботодавців.

Тобто навіть не дивлячись на такий обсяг завдань саме Держпраці та її територіальні органи розглядаються нами як основний суб'єкт притягнення роботодавців до штрафної відповідальності. Але ми також наполягаємо на тому, що така функція може і повинна бути делегована фахівцям місцевих державних адміністрацій, які за своїми функціональними обов'язками реалізують політику держави щодо регулювання ринку праці на локальному рівні. Таке делегування повинно відбуватися шляхом заміни суб'єктного складу реалізації контрольних і наглядових функцій в Порядку накладення штрафів. Висновок про необхідність зменшення кількості наглядових функцій на нашу думку опосередковано підтверджується і положенням п. 2 Порядку накладення штрафів, відповідно до якого підставами накладення штрафів виступають лише акти видані за результатами проведення контрольних заходів, а не наглядових. Такими актами є:

рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору;

акта, складеного за результатами заходу державного контролю, здійсненого у зв'язку з невиконанням вимог припису;

акта, складеного за результатами заходу державного контролю, у ході якого виявлено факти використання праці неоформлених працівників;

акта про неможливість проведення інспекційного відвідування/невиїзного інспектування;

акта перевірки ДПС, її територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю [69].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що Держпраці не лише накладає штрафи на роботодавців, але і фактично виступає в ролі органу примусового виконання стосовно інших актів повноважених органів та осіб, які видаються з метою застосування державного примусу до роботодавців. такий висновок ми робимо із того, що акти, які складаються а результатами заходів контролю видаються не лише Держпраці, але відповідно до Постанови про накладення штрафів ще й відповідними посадовими особами та інспекторами праці органів місцевого самоврядування. Така ситуація призводить до того що фактично Держпраці лише делегують повноваження щодо реалізації безпосереднього інспектування або інших заходів контролю, а реалізацію державного примус шляхом стягнення штрафів здійснюють самостійно, що в такому випадку нівелює необхідність проведення наглядових заходів, оскільки в розпорядженні Держпраці перебувають акти, перевірка яких, а також подальший розгляд справ про притягнення до штрафної відповідальності роботодавців і може замінити нагляд за додержанням законодавств про працю з боку інших державних органів, уповноважених, в тому числі на проведення заходів контролю.

Стосовно ж самих підстав, то слід звернути увагу на наявність двох тотожних із них: рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору та акту, за результатами виявлення неоформлених працівників. В цьому контексті незрозумілим є рішення законодавця стосовно наділення Держпраці функціями із накладення штрафних санкцій на роботодавців за результатами судового розгляду лише даної категорії трудових конфліктів. Крім того викликає питання і той факт, чому суд сам не може передбачити застосування штрафних санкцій до роботодавців, що суттєво

спростить і виконання самого рішення, і зменшить навантаження на Держпраці. Застосування штрафних санкцій судом одразу перетворює таке рішення на потужний інструмент притягнення роботодавців до відповідальності, оскільки воно підлягає примусовому виконанню в порядку та спосіб передбачений Законом України «Про виконавче провадження», де повноваження державних та приватних виконавців є значно ширшими в контексті реалізації державного примусу. До речі і самі акти Держпраці також є виконавчими документами та можуть бути звернені до примусового виконання.

Але ще більш суттєвим недоліком є те, що Порядок накладення штрафів не передбачає процедур, які передують винесення наведених вище актів, хоча і зазначається що деякі з них є результатами проведення контрольних заходів. І саме в цьому, на наш погляд, полягає один із найбільш суттєвих недоліків всієї процедури притягнення роботодавців до штрафної відповідальності – розрив цілісності всієї процедури здійснення заходів з державного контролю, що зменшує обсяг можливостей для роботодавців захищати свої права, а для Держпраці – реалізовувати власні функції вже на етапі вирішення справи про накладення штрафу, оскільки Держпраця використовує для цих цілей вже складений акт, і лише на етапі розгляду відповідної справи можуть бути встановлені порушення законодавств перевіряючим органом, що і призвело до складання такого акту але насправді не фіксує порушення законодавства з боку роботодавця.

Тому слід зауважити, що видачі акту передуює процедура організації перевірки у формі інспектування. Саме по собі інспектування може тривати не більше 10 днів, що відповідно до Порядку державного контролю є граничним терміном здійснення контрольного заходу, а також максимально можливий час втручання контролюючими органами в діяльність роботодавців.

Але інспектор праці має право збирати інформацію та документи ще до початку інспекційного відвідування шляхом проведення аналізу наявної

(доступної) інформації про стан додержання об'єктом відвідування законодавства про працю. Документи, одержані під час підготовки для проведення інспекційного відвідування, що містять інформацію про порушення об'єктом відвідування вимог законодавства про працю, долучають до матеріалів інспекційного відвідування. Ураховуючи, що інспектор праці не обмежений будь-якими термінами на підготовку до інспекційного відвідування, то підготовка до інспекційного відвідування та саме інспекційне відвідування може тривати більше ніж 10 днів. Тобто контрольний захід по своїй тривалості може виходити за встановлені на рівні Порядку державного контролю граничні терміни. Така ситуація уявляється нам грубим порушенням положень законодавства про працю в частині недотримання законних інтересів роботодавців, оскільки держава отримує доволі широкі можливості в сфері контролю без надання необхідних гарантій.

Враховуючи те, що всі зібрані матеріали та документи під час інспектування та в період, який йому передуює долучаються до відповідного акту, який виноситься за результатами контрольних заходів, то важливим питанням в подальшому процесі накладення штрафу є встановлення допустимості і достатності цієї сукупності даних для встановлення факту порушення роботодавцем законодавства про працю. Допустимість в даному випадку означає законність отримання тих чи інших відомостей, в тому числі дотримання всіх процедурних аспектів, які впливають в подальшому на оцінку та винесення рішення за результатами вивчення питання про накладення штрафу. Роботодавець повинен мати змогу захищати власні інтереси, а тому період контрольного заходу повинен бути обмежений абсолютно чітко та однозначно, при чому період контрольного заходу, який передуює інспектуванню не може перевищувати 20-ти робочих днів.

Відповідно до Порядку державного контролю та Порядку державного нагляду вбачається, що будь-який контрольний захід закінчується складанням та підписанням відповідного акту, який в подальшому стає

підставою притягнення до штрафної відповідальності. При чому такий акт складається в останній день особою, яка здійснювала контрольний захід та скріплюється підписами уповноважених осіб роботодавців. Важливо звернути увагу, що відповідно до п.п. 16-18 Порядку державного контролю акти підписуються із зауваженнями, тобто законодавець передбачив можливість роботодавців захищати свої права та інтереси. Зауваження до акту є його невід'ємним елементом, а тому несуть таку саме змістовне та функціональне навантаження як і факти викладені в акти, і так само використовуються в процесі доказування факту скоєння роботодавцем порушення законодавства про працю. Але слід звернути увагу на те, що суб'єкт контролю зобов'язаний дати письмову відповідь на зауваження до акту, тобто уповноважена особа держави отримує можливість нівелювати зауваження роботодавця своїми поясненнями. Такі пояснення вже залишаються без реакції роботодавця, оскільки передбачається, що сам акт підписаний із зауваженнями вже стає потенційним доказом та спрямовується, у випадку наявності порушень, на розгляд до Держпраці або її територіальних органів для прийняття рішення щодо притягнення роботодавця до відповідальності.

При цьому звертає на себе увагу терміни проведення вказаних дій:

3 дні дається роботодавцю на підготовку й подання письмових зауважень до акту;

3 дні дається суб'єкту контролю на направлення письмових пояснень на відповідні зауваження.

Таким чином, контрольний захід відповідно до законодавства в сучасних умовах може тривати невизначений строк, але ми пропонуємо його обмежити, як нами вже зазначалося: 20-тма днями до інспектування, 10-тма днями самого інспектування, а от терміни обміном зауваженнями та поясненнями ми пропонуємо збільшити до 05-ти днів кожний. При цьому ми наполягаємо на тому, що всі ці заходи повинні обчислюватися виключно робочими днями, оскільки потрапляння будь якого заходу в період вихідних

або святкових днів впливає на повноту реалізації прав та інтересів в першу чергу роботодавцями.

Таким чином, за результатами проведення контрольного заходу складається акт, який є підставою накладення штрафних санкцій. Після складання такого Акту та розгляду зауважень, поданих роботодавцем до акту, інспектор праці проводить аналіз матеріалів інспекційного відвідування, за результатами якого вносить припис та вживає заходів до притягнення винної у допущенні порушень посадової особи (директора) до адміністративної відповідальності за ст. 41 КУпАП. Після цього інспектор праці передає уповноважені посадовій особі (керівнику) всі матеріали інспекційного відвідування, враховуючи акт, для подальшого вирішення питання про притягнення до фінансової відповідальності роботодавця за ст. 265 КЗпП. Термінів для передання справи інспекційного відвідування до керівника законодавством на сьогодні не передбачено. Виникає питання, так протягом якого часу інспектор праці зобов'язаний передати справу до керівника, щоб той ухвалив рішення про накладення штрафу? Сама стаття 265 КЗпП не містить жодних термінів для застосування штрафних санкцій, які, по суті, є фінансовими санкціями й не належать до адміністративно-господарських санкцій. Це є порушенням принципу юридичної визначеності.

Як зазначив Європейський суд з прав людини в рішенні у справі «Олександр Волков проти України», «терміни давності слугують кільком важливим цілям, а саме: забезпеченню юридичної визначеності та остаточності, захисту потенційних відповідачів від незаявлених вчасно вимог, яким може бути важко протистояти та запобігти будь-якій несправедливості, яка могла б виникнути, якби від судів вимагалось виносити рішення щодо подій, що мали місце у віддаленому минулому, на підставі доказів, які через сплив часу стали ненадійними та неповними» [53]. Така сама позиція викладена і в рішенні ЄСПЛ від 22.10.1996 у справі «Стаббінгз та інші проти Сполученого Королівства» [139]. Разом з тим, Держпраці у своєму Листі від 29.12.2017 № 12291/4/4.1-ДП17 «Щодо строку

давності для застосування фінансових санкцій за порушення трудового законодавства» зазначає про те, що «інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм», оскільки на думку Держпраці такий висновок є прямим наслідком тлумачення ст. 16 Конвенції Міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості і торгівлі, ратифіковану Законом України від 08.09.2004 № 1985-IV [111]. Нам такий висновок вважається хибним, оскільки держава повинна контролювати дотримання законодавства про працю в такий спосіб, щоб не порушувати права та інтересів роботодавців, що також є елементом системи законодавчого регулювання відносин з приводу використання найманої праці.

Крім того, така незгодженість та невизначеність у строках проведення контрольних заходів, їх періодичності – все це створює передумови для зменшення законодавчо передбачених механізмів захисту роботодавцям своїх прав та інтересів, а також до зменшення ефективності від проведення перевірок та виявлення реальних порушень законодавства про працю. Концентруючись на проведенні контрольних заходів на якомусь одному чи групі роботодавців Держпраці та її територіальні органи потрапляють в ситуацію, коли навантаження на фахівців стає критичним, що перетворює більшість контрольних заходів на номінальну формальність з метою виконання власних планів з перевірок, а не реального захисту прав працівників та недопущення порушень законодавства про працю.

Найбільш яскраво проблематика невизначеності строків розкривається в положенні п. 3 Порядку накладення штрафів, відповідно до якого «справа про накладення штрафу розглядається у 45-денний строк з дня, що настає за днем одержання уповноваженою посадовою особою документів необхідних для її розгляду. Про дату одержання документів, уповноважена посадова особа письмово повідомляє суб'єкту господарювання та роботодавцю не пізніше ніж через п'ять днів після їх отримання» [69]. З урахуванням

проведеного вище аналізу положень Порядку державного контролю вказана вище норма свідчить що між контрольними заходами та процедурою розгляду справи про притягнення роботодавця до штрафної відповідальності снує певний часовий відтинок, який не визначений та не встановлений в жодному нормативно-правовому акті. А це означає, що контролюючі органи з урахуванням термінів давності можуть сумлінно затягувати процес розгляду справи та винесення відповідного рішення у випадку гіпотетично зацікавленості в цьому самих роботодавців, щодо яких можуть бути накладені штрафні санкції. Така ситуація не відповідає потребам ефективності реалізації державної політики в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, а тому нами пропонується чітко встановити такий термін, який не повинен перевищувати 10 днів з дня підписання акту.

Після того, як акт та матеріали до нього надійшли уповноваженій на винесення відповідного рішення особі відбувається фактичний розгляд справи, під час чого досліджуються матеріали і вирішується питання щодо наявності підстав для накладення штрафу. За результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі документів, складає постанову про накладення штрафу або повідомляє роботодавця про відсутність підстав для притягнення його до відповідальності. Аналіз положень п. 7-8 Порядку накладення штрафів дає нам змогу зробити зауваження про те, що будь-яке рішення уповноваженої особи повинно оформлюватися у вигляді Постанови, або про накладення штрафу або про закриття провадження у справі за відсутності ознак правопорушень.

У випадку, якщо ж все таки виноситься Постанова про накладення штрафу, то вона у складається у двох примірниках, один з яких залишається в уповноваженої посадової особи, що розглядала справу, другий – надсилається протягом трьох днів з дня складення роботодавцю, стосовно якого прийнято постанову, або вручається його представникові, про що на примірнику робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого

суб'єкта господарювання або роботодавця чи їх представника [69]. Таким чином, Постанова про накладення штрафу є реальним проявом застосування державного примусу до роботодавця, а тому вона підлягає або добровільному, або примусовому виконанню, але уникнення від її виконання не допускається. Останнє чітко відображено вже в КУпАП та розглядається державою не як підстава для трудової відповідальності, а вже як підстава для адміністративної, а в деяких випадках і для кримінальної відповідальності.

Звертає на себе увагу і процес виконання такої Постанови. Законодавець встановив декілька способів її виконання:

добровільний – протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення (п. 9 Порядку накладення штрафів);

заохочувальний – протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови у розмірі 50 відсотків розміру штрафу та прощення державою інших 50 відсотків (ч. 5 ст. 265 КЗпП України);

примусовий – шляхом застосування процедур передбачених п. 11 Постанови про накладення штрафу, який передбачає звернення до суду або направлення Постанови до органів державної виконавчої служби.

Відповідно до п. 11 Порядку накладення штрафів не сплачені у добровільному порядку штрафи стягуються:

у судовому порядку територіальними органами Держпраці, виконавчими органами міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (щодо штрафів, передбачених ч. 3, 4, 7 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»);

органами державної виконавчої служби (щодо штрафів, передбачених ч. 2 ст. 265 КЗпП України) [69].

Узагальнюючи викладене вище, доцільно представити схематично процедуру накладення штрафів а роботодавців за порушення законодавства про працю наступним чином (рис. 3.1), який демонструє алгоритм діяльності органів державно влади та реалізації ними контрольних заходів.

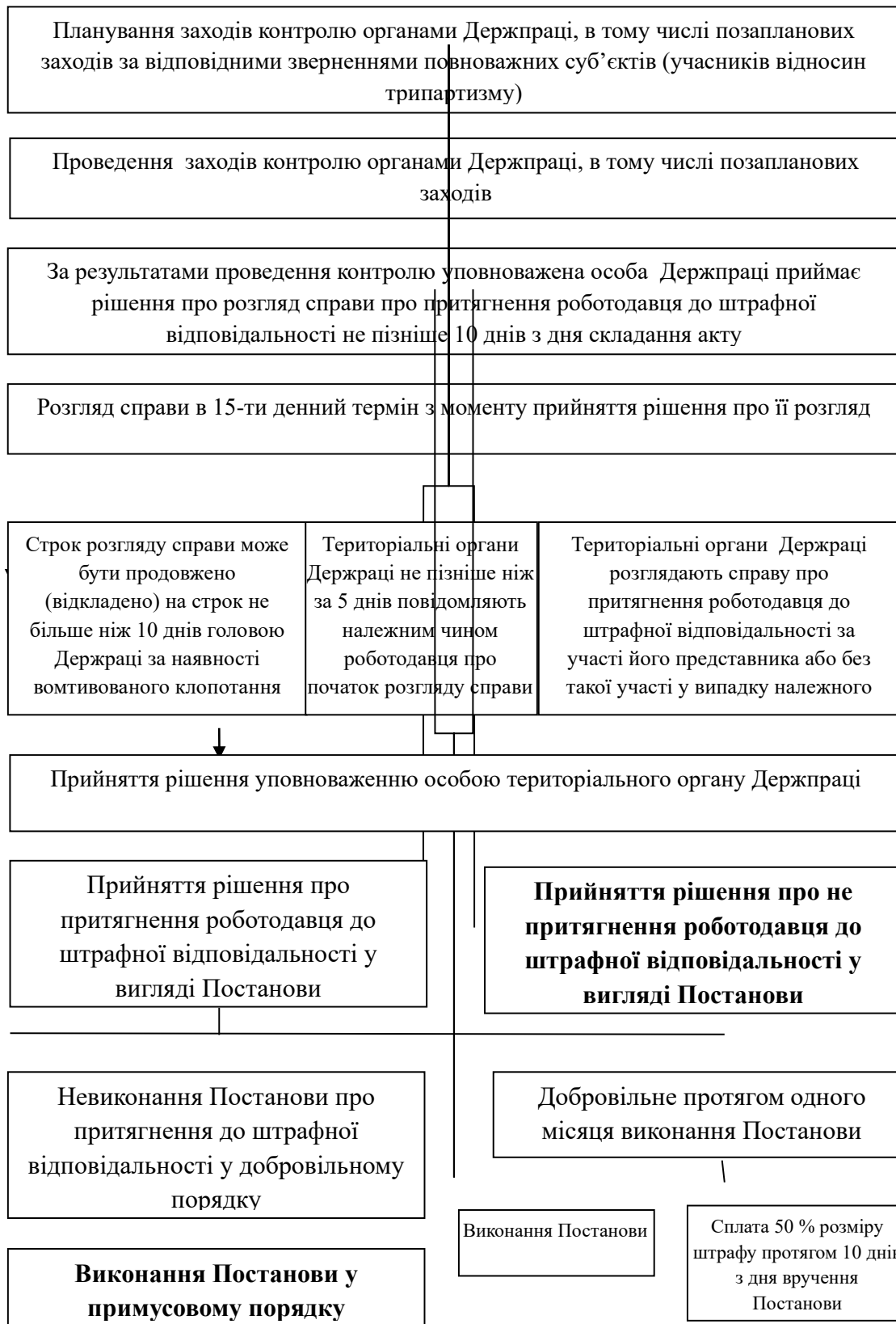


Рис. 3.1. Механізм притягнення роботодавця до штрафної відповідальності

Таким чином, наведений вище алгоритм демонструє доволі складну процедуру накладення штрафів на роботодавців, але при цьому добре структуровану, хоча і з певними недоліками, які потребують усунення в процесі розробки пропозицій із удосконалення законодавства з питань застосування штрафних санкцій до роботодавців. На нашу думку, така диференціація способів примусового виконання є зайвою, і потребує зведення суб'єктного складу до органів державної виконавчої служби. Відповідно до Закону України «Про виконавче провадження» зазначені органи мають широкі повноваження щодо примусового виконання штрафних санкцій шляхом накладення арештів та примусового стягнення з банківських рахунків роботодавців штрафних санкцій.

Головний висновок який доцільно зробити полягає у тому, що наведений вище алгоритм регулюється декількома нормативно-правовими актами, а саме: ст. 265 КЗпП України; Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; Положенням про Державну службу України з питань праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96; Порядком здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1132; Порядком здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 82 «Про Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю»; Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509. Наявність такої кількості актів пояснюються з одного боку існуванням загальних засад здійснення контрольних заходів державними органами, які є уніфікованими для всіх сфер суспільних відносин, в тому числі з питань використання найманої праці; з іншої – наявністю галузевих нормативно-правових актів, які регулюють повний обсяг контрольних та

наглядних заходів щодо реалізації державної політики в сфері використання праці. При цьому притягнення роботодавців до штрафної відповідальності є лише одним із елементів такої політики, а тому не має такого комплексного та разом з тим єдиного нормативно-правового акту.

3.3. Удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця.

Проблему вдосконалення законодавчого регулювання процесу притягнення до штрафної відповідальності роботодавців, на нашу думку, доцільніше за все вирішувати шляхом прийняття нового Трудового кодексу України, який якісно змінить сам зміст державної політики в сфері контролю за дотриманням законодавства про працю та механізми практичної реалізації наглядних і контрольних функцій органів державної влади. Існуючі редакції Проектів Трудового кодексу України, які на сьогодні знаходяться на розгляді у Верховній Раді України, не містять регламентованого алгоритму реалізації процесу притягнення до штрафної відповідальності роботодавців. Натомість в них суттєво розширюються підстави такої відповідальності та поєднується одразу декілька її функцій, в тому числі і компенсаторна на користь сторони, права якої були додатково порушені роботодавцем. В рамках даного дослідження нам уявляється зайвими робити пропозиції щодо внесення змін в будь-який із законопроектів, а важливіше сконцентрувати увагу на розробці окремого самостійного нормативно-правового акту, який пропонується прийняти на основі вже існуючого Порядку накладення штрафів але із суттєвим доопрацюванням та розширенням праворегулюючого впливу. Даний Порядок уявляється нам більш системним документом на відміну від існуючого та затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509.

Разом з тим, окрім розробки та прийняття вказаного Порядку, про що мова піде нижче, доцільно запропонувати ще декілька змін до чинного законодавства, покликаних підвищити якість реалізації державою контрольних заходів в сфері регулювання відносин з приводу найманої праці та ефективність застосування на практиці державного примусу в частині притягнення роботодавців до штрафної відповідальності та виконання останніми відповідних вимог уповноважених органів та осіб.

Зокрема нами підтримується позиція деяких сучасних дослідників, зокрема Н.М. Швець, В.С. Венедіктов, щодо необхідності конкретизації як на доктринальному, так і на рівні практичного закріплення у законодавстві, інституту матеріальної відповідальності роботодавця. Але ми розширяємо дану тезу та пропонуємо поєднати матеріальну та штрафну відповідальність роботодавця таким чином, щоб під час притягнення останнього до штрафної відповідальності (сплата штрафу здійснюється на користь держави) одночасно застосовувався компенсаторний механізм матеріальної відповідальності перед стороною трудових відносин чиї права були порушені роботодавцем.

Так, зокрема ст. 117; ст.ст. 235-236 КЗпП України передбачено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну затримкою розрахунку в разі звільнення, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причини звільнення в трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника тощо. А ст. 237-1 КЗпП України встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду. При цьому в КЗпП України відсутня окрема глава про матеріальну відповідальність сторін трудового договору. У Главі ІХ «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України закріплені лише норми

щодо матеріальної відповідальності однієї сторони трудового договору, а саме працівника. Норми ж про матеріальну відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу містяться в різних главах КЗпП України (Глава VII «Оплата праці» і Глава XV «Індивідуальні трудові спори») [103, с. 145-146; 109, с. 65-68]. Така позиція розкриває основний недолік сучасного законодавчого регулювання трудових відносин – відсутність балансу між обсягом прав та обов'язків працівників і роботодавців.

Так, матеріальна шкода завдана роботодавцю з вини працівника підлягає однозначному відшкодуванню в сил того, що роботодавець один, а найманих працівників багато, і том заподіяння шкоди працівниками може призвести взагалі до втрати трудової правосуб'єктності роботодавцем. Натомість, завдаючи шкоду правам працівників роботодавець, на думку законодавця, підлягає штрафній відповідальності. Ми наголошували вже раніше в даному дослідженні, що штрафна відповідальність фактично позбавлена компенсаторної функції, оскільки нормами ст. 265 КЗпП України не передбачено обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду чи збитки завдані працівнику своїми протиправними діями. Натомість, ч. 10 ст. 265 КЗпП України чітко встановлює імператив, що «сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю» [26]. В цьому законодавець вбачає «відновлення» потенційно порушеного права працівників. Однак, юридична відповідальність покликана виконувати не лише відновлювальну, але і компенсаторну функцію, що є цілком логічним особливо у випадку грубого порушення прав працівників, відновлення яких просто неможливо в силу впливу часового проміжку, за який вони понесли суттєві збитки. Вирішення цієї проблеми, на нашу думку, можливе лише за рахунок поєднання штрафної та матеріальної відповідальності роботодавця, але з урахуванням наступних двох умов:

поєднання таких видів відповідальності не може розглядатися в якості подвійного притягнення роботодавця до відповідальності за вчинення одного правопорушення. Штрафна відповідальність – це міра реалізації державного

примусу, яка до речі в подальшому, може бути компенсована роботодавцем за рахунок накладення відповідних заходів дисциплінарного впливу чи матеріальної відповідальності на посадову особу чи працівника, дії якого призвели до притягнення роботодавця до відповідальності;

застосування матеріальної відповідальності до роботодавця після притягнення його до штрафної відповідальності передбачає обов'язок саме роботодавця як юридичної особи чи ФОП відшкодувати завдані збитки чи шкоду працівнику, а не застосування регресного зобов'язання до посадової особи, дії якої і призвели до порушення роботодавцем законодавства про працю.

Судова практика визначає з цього приводу демонструє навіть існування декількох механізмів для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Звернемо увагу на п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «якщо внаслідок відмови в прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться згідно із правилами ч. 2 ст. 235 Кодексу законів про працю України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові» [72]. Щодо інших працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, питання відповідальності роботодавця зводиться до компенсації втрати частини доходу у зв'язку з порушенням строків виплат у разі затримки на один і більше календарних місяців, відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III.

Враховуючи викладене вище, нами пропонується доповнити КЗпП України статтею 265-2 «Матеріальна відповідальність роботодавця перед найманими працівниками», яка поєднуватиме в собі положення ст.ст. 117, 235-236, 237-1 КЗпП України з одночасною втратою сили цих статей КЗпП, а також міститиме частини першу та останню наступного змісту:

«Підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання, які використовують найману працю здійснюють компенсацію найманим працівникам втрати частини заробітку у вигляді заробітної плати у випадку порушення встановлених строків її виплати, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи). Компенсація втрати частини або в повному обсязі заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати провадиться у разі затримки виплати заробітної плати на один і більше календарних місяців. Сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованої, але не виплаченої заробітної плати за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиплати заробітної плати (інфляція місяця, за який виплачується заробітна плата, до уваги не береться). Своєчасно не отримана з вини працівника заробітна плата компенсації не підлягає. Відмова власника або уповноваженого ним органу (особи) від виплати компенсації може бути оскаржена особою у судовому порядку.

Виплата матеріальної відповідальності не звільняє роботодавця від відповідальності передбаченої частиною другою статті 265 цього Кодексу».

В такий спосіб нами пропонується зрівняти права працівників та роботодавців, а також їх зобов'язання щодо відшкодування шкоди чи збитків завданих один одному під час реалізації трудових відносин.

Наступним напрямком удосконалення законодавства в сфері накладення штрафів на роботодавців, на наш погляд, повинно бути уникнення подвійного притягнення до відповідальності за одне й те ж саме порушення. Мова йде про штрафну та адміністративну відповідальність. В попередньому розділі даного дослідження нами було запропоновано нову редакцію ст. 265 КЗпП України, яка включає в себе всі випадки притягнення роботодавця до відповідальності, в тому числі і за порушення, які містяться в КУпАП, а саме в ст.ст. 41, 41-1, 41-2, 41-3. Не дивлячись на те, що адміністративна відповідальність є персоналізованим видом

відповідальності, тобто передбачає притягнення до відповідальності саме конкретну фізичну особу – посадову особу роботодавця – нам все ж таки вбачається необхідність імплементації відповідних норм до КЗпП України шляхом їх повного перенесення з КУпАП, тобто наведені вище норми в КУпАП втратять свою чинність та будуть виключені.

Однак, і їх імплементація в КЗпП України повинна відбуватися в повному обсязі. Справа в тому, що застосування положень вказаних вище статей та притягнення осіб до адміністративної відповідальності відбувається лише за результатами здійснення контрольних заходів органами державної влади, зокрема Держпраці, а також посадовими особами органів місцевого самоврядування.

Але якщо проаналізувати назви конкретних статей КУпАП, зокрема ст.ст. 41-1, 41-2, 41-3, то можна побачити, що в них мова йде про відповідальність пов'язану із порушення правового режиму укладення та/або виконання колективного договору, угоди. Передбачаючи адміністративну відповідальність посадових осіб роботодавця з вказані види порушення, законодавець вочевидь не надає уваги тій обставині, що і особа яка притягається до відповідальності є учасником колективної угоди з боку персоналу роботодавця, оскільки в будь-якому випадку така особа (окрім власника) є найманим працівником. За таких обставин уявляється логічним стверджувати, що будь-який найманий працівник, обіймаючи керівну посаду роботодавця фактично зашкоджує своїм же правам не укладаючи чи не виконуючи колективної угоди. Тому і доцільно наведені норми виключити зі складу КУпАП та розглядати їх виключно як відповідальність роботодавця в цілому, а не конкретної посадової особи.

Це ж саме стосується і недопуску уповноваженими особами роботодавця уповноважених осіб Держпраці або інших осіб як здійснюють контролюючі заходи для їх реалізації на підприємстві, в установі, організації. Логіка такого твердження полягає у наступному:

адміністративні проступки які містяться в ст.ст. 41, 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП, за своєю сутністю є порушенням роботодавцем законодавства про працю, а за характером санкцій – відносяться до штрафних. Тобто за вказані проступки фактично передбачена трудовою відповідальністю, що і об'єктивує необхідність включення цих норм в КЗпП України;

накладення адміністративних стягнень за вказані правопорушення не означає уникнення працівниками, які притягаються до адміністративної відповідальності, часткової чи повної матеріальної відповідальності перед роботодавцем, оскільки дії таких працівників або їх бездіяльність призвела до накладення штрафних санкцій на роботодавця як самостійного суб'єкту трудових відносин (юридична особа чи ФОП). Тому застосування до особи подвійних санкцій: матеріальна відповідальність та адміністративне стягнення – суттєво розбалансовує систему прав та обов'язків працівників і ставить їх в не вигідне уразливе по відношенню до роботодавців положення;

накладення адміністративних санкцій відбувається майже в той же спосіб, що і притягнення роботодавців до штрафної відповідальності, хоча розмір перших суттєво менший ніж встановлені законодавством про працю штрафи. Така ситуація робить адміністративну відповідальність формалізмом, а притягнення до неї посадових осіб роботодавців – засобом уникнення більш суворої відповідальності. В такому контексті адміністративний проступок в сфері трудових відносин і пропонується нами замінити на трудовою відповідальністю, яка у вигляді штрафів має значно серйозніш та вагоміше функціональне та утилітарне призначення.

Все викладене вище доводить необхідність перегляду концепції розгалуження видів відповідальності роботодавців та їх посадових осіб за порушення законодавства про працю, зокрема в частині імплементації заходів адміністративного впливу до видів штрафної відповідальності роботодавців.

Крім того, важливим є недопущення погіршення прав і тих працівників, які фактично своїми діями чи бездіяльністю призвели до

притягнення роботодавців до відповідальності. Так, окрім матеріальної відповідальності перед роботодавцем, до них застосовуються адміністративна відповідальність, яка частіше за все виступає у вигляді тих же штрафів, хоча і невеликого розміру.

В цьому контексті звертає на себе увагу позиція сформована Верховним Судом України під час розгляду справи про притягнення роботодавця одночасно до адміністративної відповідальності за ч. 3 ст. 41 КУпАП та до штрафної за ч. 2 ст. 265 КЗпП України за допуск до роботи найманих працівників без укладення з ними письмового трудового договору.

Так, у Постанові Верховного Суду у складі об'єднаної палати Касаційного адміністративного суду від 22.12.2020 року у справі № 260/1743/19 зазначається, що ключовою відмінністю ст. 265 КЗпП України та ч. 3 ст. 41 КУпАП є суб'єктний склад правопорушення. Завдяки цьому одночасно до відповідальності може бути притягнута юридична особа як роботодавець (за ст. 265 КЗпП України) і посадова особа цієї юридичної особи (за ст. 41 КУпАП) за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин. Тобто при допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору в разі притягнення до відповідальності фізичної особи – підприємця на підставі абзацу другої частини другої ст. 265 КЗпП України та частини третьої ст. 41 КУпАП можуть збігатися суб'єкт відповідальності та вид порушення.

Закон не визначає, до якого саме виду юридичної відповідальності належать заходи впливу за правопорушення, передбачені в ч. 2 ст. 265 КЗпП України. Оскільки за цілями та застосовуваними санкціями ці статті не є взаємодоповнюючими, а передбачають подвійне застосування щодо однієї і тієї ж особи двох штрафних каральних заходів. Це є не лише непропорційним та надмірним обтяженням щодо такої особи, але й ставить у нерівне правове становище при вчиненні аналогічного правопорушення у діяльності юридичної особи та фізичної особи-підприємця не на користь останнього. Отже, роботодавець ФОП, яка використовує найману працю, не може бути

одночасно притягнута до відповідальності за та ч. 3 ст. 41 КУпАП в частині допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у зв'язку з порушенням принципу «non bis in idem» як складового елемента принципу верховенства права [65].

Не дивлячись на те, що дане судове рішення стосується розв'язання трудово-правового конфлікту стороною якого є ФОП, наведений висновок, на нашу думку, укладається в логіку уніфікації засобів державного контролю за дотриманням законодавства про працю та зважаючи на надзвичайно низький розмір адміністративних штрафів все ж таки наведена вище ситуація повинна бути тотожною і для роботодавців юридичних осіб.

Цьому контексті слід навести позицію М.В. Коваліва стосовно того, що метою охоронної функції адміністративної відповідальності в галузі охорони праці можна вважати досягнення бажаного результату від застосування передбачених заходів впливу. Запобіжне призначення охоронної функції адміністративної відповідальності передбачає використання засобів впливу на потенційних та можливих порушників законодавства про працю та її охорону, зокрема і шляхом проведення соціального діалогу як одного з чинників, що запобігає виникненню соціальних конфліктів на основі активної взаємодії органів держави, роботодавців та працівників (через їх представників), тобто так званий трипартизм. Охоронний зміст засобів адміністративної відповідальності за порушення в галузі охорони праці поєднується із адміністративно-карним змістом, але на відміну від адміністративної трудово-правова відповідальність не має елемента караності. Для трудово-правової відповідальності поняття «покарання» чи «кара» є незастосовними [240, с. 77]. Ми в повній мірі підтримуємо наведену позицію дослідника тим більше, що нами в межах цього дослідження доводилася рудиментарність деяких класичних функцій юридичної відповідальності ля трудово-правової відповідальності. Зокрема, нами обстоюється точка зору про нетиповість функції покарання в трудовому праві, оскільки основною метою та призначенням трудово-правової

відповідальності є відновлення балансу інтересів працівників і роботодавців із подальшою обопільною компенсацією потенційно завданих збитків чи шкоди.

В такому ракурсі висновок Верховного Суду, який міститься у Постанові від 22.12.2020 року у справі № 260/1743/19, уявляється нам чітким імперативом щодо незастосування адміністративної відповідальності в трудових відносинах.

В той же час, ми погоджуємося із необхідністю застосування в окремих особливих випадках кримінальну відповідальність за порушення роботодавцем законодавства про працю, але ми обґрунтовуємо це наступними тезами:

право на працю та право на її використання, в тому числі шляхом найму працівників є конституційними правами, а тому підлягають суворому дотриманню та гарантуванню з боку держави;

держава забезпечуючи реалізацію вказаних прав повинна жити такою системою комплекс заходів та механізмів державного регулювання, який буде остаточно не лише для ефективної реалізації трудових відносин, але і для неухильності та стабільності їх правового регулювання й недопущення порушення з будь-якої сторони;

роботодавець порушуючи окремі трудові права, зокрема, в частині невивиплати заробітної плати або несвоєчасної її виплати, фактично створює передумови для погіршення становища великої кількості осіб, що тягне за собою порушення інших конституційних прав, зокрема на гідний рівень життя, на оплату праці тощо;

держава не може допустити порушення правового режиму регулювання трудових відносин, оскільки стоїть на засадах гарантування прав працівників та дотримання їх балансу із правами роботодавців в системі відносин трипартизму. Все це призводить до створення ситуації, за якої порушення такого правового режиму може призвести до появи правового нігілізму та свавілля з боку роботодавців.

Саме тому, держава повинна застосовувати надзвичайно дієві засоби відновлення правового режиму, що і досягається за рахунок кримінальної відповідальності.

Зауважимо також, що висновок про рудиментарність засобів адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю підтверджується також тезою про необхідність збільшення штрафних санкцій застосовуваних до роботодавців.

Так, пом'якшення фінансової відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю, в тому числі за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий день або виплату заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, 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», є неспівставним на фоні значного росту розміру мінімальної заробітної плати, що знову призведе до масових порушень в оплаті праці та збільшенню заборгованості з виплати заробітної плати. Оскільки попередні зміни до законодавства про працю щодо збільшення штрафних санкцій були внесені з метою легалізації доходів громадян та посилення відповідальності роботодавців за вчиненні ними порушення законодавства про працю, переконані, що саме збільшення розмірів штрафів за такі порушення є гарантією дотримання роботодавцями норм законодавства, а їх зменшення, навпаки, призведе до зневаги останніми законодавчими положеннями. Позбавлення роботодавців необхідності сплачувати штрафні санкції у випадках першого порушення, зокрема за неоформлення з працівниками трудового договору, заохочує нелегальну зайнятість. Не пропонуючи офіційне працевлаштування та не дивлячись на те, що працівники не будуть

отримувати пенсій, роботодавці свідомо йдуть на порушення закону. Тому саме досить високі штрафи мають слугувати найкращим профілактичним засобом для роботодавців не порушувати норми законодавства.

Про це свідчить й міжнародний досвід багатьох європейських країн, де до роботодавців, які офіційно не оформлюють працівників, застосовуються набагато більш жорсткі санкції, ніж в Україні. Так, у Великобританії це може бути позбавлення волі строком до 5 років та штраф у розмірі до 20000 фунтів стерлінгів (за кожного неоформленого працівника). У Франції – позбавлення волі строком від 3 до 5 років та штраф у розмірі від 45000 до 75000 євро (залежно від кількості неоформлених працівників) та заборону діяльності у якості роботодавця в аналогічному секторі економіки строком на 5 років. У Австралії – штраф у розмірі до 76500 австралійських доларів. У США – позбавлення волі строком до 6 місяців та штраф у розмірі до 10000 доларів США (залежно від ситуації). У Литві у випадку виявлення нелегальних працівників на роботодавців накладається штраф у розмірі від 1000 до 5000 євро, а порушення встановленого порядку нарахування та виплати заробітної плати тягне за собою штраф у розмірі від 2700 до 6000 євро.

Але слід зауважити на тому, що при використанні зарубіжного досвіду необхідно обов'язково брати до уваги особливості національної правової системи, історичний досвід і місцеві соціально-економічні умови. Застосування механізмів, які передбачають збільшення розміру штрафних санкцій, а також розширення меж державного втручання в діяльність роботодавців, до звернення до юрисдикційного органу із питання про притягнення останніх до штрафної відповідальності, є доволі складним за сучасних соціально-економічних умов України, а також з огляду на стан нормативно-правового забезпечення даних питань. Такі процедури не тільки не сприятимуть зниженню соціальної напруженості й превенції виникнення трудових спорів, а й значно ускладнять порядок захисту прав роботодавців, що призведе до невиправдано довгострокової процедури вирішення трудових спорів.

В таких умовах одним із найбільш дієвих та ефективних засобів удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця є прийняття нового Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення (далі – новий Порядок), розробленого на базі Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509, однак із значно більшим рівнем деталізації та глибиною правового регулювання відносин пов'язаних із розглядом та вирішенням справи про накладення штрафних санкцій.

Нами уявляється доцільним включити в новий Порядок частину положень з наступних нормативно-правових актів: Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96; Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1132; Порядку здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 82 «Про Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» – щодо регулювання процедури здійснення контрольних заходів, визначення кола суб'єктів здійснення таких заходів, а також встановлення чітких строків реалізації тих чи інших заходів з метою уникнення неправомірного впливу на роботодавців з боку компетентних органів державної влади.

Отже, з урахуванням викладеного вище, а також за результатами проведеного дослідження нами пропонується наступна структура нового Порядку.

Розділ I. «Загальні положення». Цей розділ повинен визначати мету, цілі та завдання реалізації державної політики в сфері контролю за діяльністю роботодавців при використанні ними найманої праці, а також регулювання процедури накладення штрафів за порушення законодавства

про працю та зайнятість населення. В цьому розділі також пропонується визначити обсяг матеріалів, документів та даних, які у своїй сукупності можуть використовуватися в якості доказової бази органами уповноваженнями притягати роботодавців до штрафної відповідальності. Також в даному розділі визначатимуться основні гарантії захисту прав роботодавців, зокрема щодо оскарження дій чи бездіяльності органів контролю, а також гарантії захисту своїх прав в судовому порядку.

Розділ II. «Суб'єкти здійснення державного контролю та притягнення роботодавців до штрафної відповідальності». Із назви розділу його зміст стає зрозумілим, а тому в ньому визначатиметься коло суб'єктів та уповноважених осіб, які здійснюють контрольні заходи та які вирішують питання про притягнення роботодавців до відповідальності. Ми обстоюємо точку зору, що такі повноваження доцільно сконцентрувати на рівні Держпраці та її територіальних органів, а також посадових осіб місцевих державних адміністрацій без залучення посадових осіб органів місцевого самоврядування. Так само доцільно обмежити і коло осіб, які безпосередньо приймають рішення щодо притягнення роботодавців до відповідальності керівниками Держпраці та її територіальних органів, а також х заступниками.

Розділ III. «Здійснення контрольних заходів за результатами яких приймається рішення про притягнення роботодавців до відповідальності». Контрольні заходи в даному контексті це ті заходи, які передбачені Порядком державного контролю та Порядком державного нагляду. При цьому даний розділ повинен містити чіткий алгоритм та строки здійснення таких заходів, який нами пропонується визначити наступним чином:

доінспекційні заходи – проводяться протягом 20-ти робочих днів до дня проведення інспектування шляхом обміну даними та інформацією, в тому числі шляхом її запитування у роботодавців з питань визначених в якості питань інспектування. Такі заходи проводяться лише після того як існують наступні підстави: надійшло звернення про порушення

роботодавцем законодавства про працю, роботодавця включено до плану проведення контрольних заходів на поточний період;

інспектування – проводиться не більше 10-ти днів та передбачає безпосередній вихід визначених в Розділі II нового Порядку осіб до роботодавців з метою зборку необхідної інформації або перевірки наявних фактів порушень;

закінчення процедури інспектування – передбачає складання акту про проведення перевірки, а також надання заперечень на такий акт роботодавцем протягом 5-ти робочих днів та відповіді на заперечення з боку контролюючого органу також протягом 5-ти днів;

надсилання акту суб'єкту уповноваженому на вирішення справи про притягнення роботодавця до штрафної відповідальності – не пізніше 10-ти днів з моменту підписання акту та закінчення процедури інспектування.

Таким чином, положення які містяться в Розділі III регулюють процедуру здійснення контрольних заходів, за результатами яких власне і відбувається вирішення питання про достатність підстав для накладення штрафу на роботодавця. Основний праворегулюючий акцент в даному Розділі спрямовуватиметься на два аспекти: дотримання процедури здійснення контрольних заходів в контексті забезпечення законності доказової бази для вирішення питання про накладення штрафу, а також вимоги щодо тих фактів, матеріалів, документів які потенційно можуть формувати собою підґрунтя для розгляду справи про притягнення до штрафної відповідальності. Крім того, саме в цьому Розділі визначаються вимоги до акту, який складається за результатами проведення контрольних заходів, умови його оскарження, а також правовий режим додатків та інших документів, що до нього додаються.

Розділ IV. «Провадження у справі про притягнення роботодавців до штрафної відповідальності». В даному розділі містяться норми, якими чітко визначаються:

місце та строки розгляду справи про притягнення роботодавців до відповідальності. При цьому ми наполягаємо, що граничним строком розгляду такої справи повинно бути 45 днів з моменту надходження справи до уповноваженої посадової особи Держпраці;

порядок повідомлення та підготовки до розгляду справи. Зокрема регулюються питання виклику роботодавців або їх уповноважених осіб, при відсутності імперативу щодо обов'язкової участі роботодавців, що значно спрощує та скорочує процедури вирішення справи. Процес підготовки до розгляду справи, на нашу думку, повинен включати в себе ті процедурні аспекти, які визначені в ст. 278 КУпАП тобто вирішення питань щодо достатності, допустимості доказів та підстав для притягнення до штрафної відповідальності;

обставини, що підлягають з'ясуванню при розгляді справи про притягнення роботодавців до штрафної відповідальності, в тому числі вивчення законності отримання відповідних доказів та дотримання процедури здійснення контрольних заходів.

Сукупність норм, якими регулюються наведені вище питання покликана забезпечити комплексність та чіткість дотримання всіх без виключення процедурних елементів, в тому числі з метою дотримання прав роботодавця. Крім того, на даному етапі повинно вирішуватися питання про допустимість та можливість застосування до роботодавців і матеріальної відповідальності, тобто встановлюється обсяг порушених прав працівників чи інших учасників трудових відносин діями роботодавця.

Розділ V. «Винесення постанови про притягнення роботодавців до штрафної відповідальності». В даному розділі визначається процедура винесення та правовий режим виконання відповідного рішення про застосування штрафної відповідальності до роботодавців чи про відсутність підстав для притягнення до неї. Дана постанова є виконавчим документом, а тому при її винесенні необхідно чітко та в повній мірі дотриматися всіх вимог, які встановлюються Законом України «Про виконавче провадження»

до такого роду документів. Тому в даному розділі нами пропонується встановити: вимоги до зміст такої постанови; види постанов (про притягнення до відповідальності та про відсутність підстав для такого притягнення); порядок оголошення такої постанови та вручення її копії особі щодо якої вона виноситься; порядок оскарження такої постанови. Останнє на нашу думку доцільно визначити виключно в судовому порядку, що суттєво підвищить ефективність заходів захисту прав роботодавців, а також зменшить рівень упередженості та підвищить якість рішень що приймаються уповноваженими особами за результатами вирішення справи про притягнення до відповідальності. Оскільки такі постанови оскаржуватиметься в судовому порядку, то уповноважені особи Держпраці можуть підлягати застосуванню компенсаційних заходів або навіть певних санкцій при встановленні фактів перевищення ними службових повноважень або порушення законодавства про працю шляхом упередженого чи недбалого відношення до вирішення такої категорії справ. Важливим аспектом, на який ми звертаємо увагу є те, що нами пропонується саме в постанові про притягнення до штрафної відповідальності визначити і розмір матеріальної відповідальності роботодавця перед працівниками за шкоду чи збитки, заподіяні внаслідок протиправних дій. В цій частині постанова не підлягає примусовому виконанню, але вона стає підставою для звернення працівників до суду з метою захисту своїх прав, а з урахуванням наших пропозицій щодо включення ст. 265-2 до КЗпП України, якою встановлюється матеріальна відповідальність роботодавців, то логічно передбачити що визначення розміру такої шкоди посадовими особами Держпраці може вважатися вагомим доказом для закріплення цього розміру і в судовому порядку.

Розділ VI. «Виконання постанови про притягнення роботодавців до штрафної відповідальності». Даний розділ повинен дублювати положення ч. 5 ст. 265 КЗпП стосовно добровільної сплати протягом 10-ти банківських днів 50 відсотків штрафу та прощення інших 50 відсотків, а також положення якими чітко визначається порядок та строки добровільного виконання

постанови в загальному порядку (протягом місяця з моменту вручення або надходження на адресу роботодавця), а також імператив щодо примусового виконання такої постанови шляхом направлення її до органів державної виконавчої служби.

Таким чином, нами пропонується створити комплексний механізм реалізації контрольно-наглядових функцій державі в сфері регулювання трудових відносин шляхом розробки нового Порядку, який передбачатиме деталізацію та чітку алгоритмізацію процедури застосування до роботодавців державного примусу у вигляді притягнення до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю. З урахуванням пропозицій щодо удосконалення окремих положень КЗпП України розробка та прийняття нового Порядку значно підвищить дієвість контрольних заходів, а також сприятиме повноцінному дотриманню державою гарантій прав та інтересів роботодавців.

Висновки до третього розділу

За результатами дослідження механізму притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю доцільно зробити наступні висновки.

1. Для настання штрафної відповідальності необхідним є сам доведений факт скоєння ним порушення трудового законодавства. Такий висновок зводить концепт підстав штрафної відповідальності до сукупності обставин які зможуть довести органи державної влади і процесі притягнення роботодавця до відповідальності. При цьому ми наголошуємо на тому, що процес доведення починається лише після встановлення факту порушення роботодавцем трудового законодавства. Власне тому доводиться необхідність розділяти поняття «підстави настання» і «підстави для притягнення», оскільки в такий спосіб створюватимуться гарантії для

роботодавців захищати свої права та не допускати протиправного застосування щодо них штрафної відповідальності. Крім того, пропонується доповнити КЗпП України статтею 265-1 «Роботодавець як суб'єкт штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю», в якій визначатиметься хто саме є суб'єктом притягнення до штрафної відповідальності.

2. Досліджуючи організаційно-правове забезпечення процедури притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю нами визначено відповідний механізм такого притягнення, а також розкрито низку суттєвих системних недоліків, які потребують усунення: неузгодженість та нечіткість термінів і строків застосування штрафної відповідальності за результатами здійснення контрольних заходів; невідповідність суб'єктного складу притягнення роботодавців до штрафної відповідальності потребам державної політики в сфері контролю за використанням найманої праці; розгалуженість нормативно-правових актів та фрагментарність правового забезпечення притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю.

3. Вирішуючи питання удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця нами запропоновано зокрема включити до складу КЗпП України статтю 265-2 «Матеріальна відповідальність роботодавця перед найманими працівниками», яка поєднуватиме в собі положення ст.ст. 117, 235-236, 237-1 КЗпП України з одночасною втратою сили цих статей КЗпП, а також яка міститиме норми, що передбачають компенсацію роботодавцем завданих щитків чи заподіяної своїми діями шкоди працівникам. Крім того, нами пропонується виключити можливість одночасного притягнення роботодавців ФОП до адміністративної та штрафної відповідальності за порушення законодавств про працю, а також виключення окремих положень з КУпАП щодо притягнення роботодавців до відповідальності із одночасним

включення таких норм до скла уст. 265 КЗпП України із збільшенням розміру санкцій. Також нами запропоновано структуру нового Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, розробленого на базі Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509. Новий Порядок передбачає більш чітку детермінацію та алгоритмізацію процесу застосування до роботодавців штрафної відповідальності, а також фактично містить алгоритм здійснення провадження у справах про притягнення до такої відповідальності.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження сутності, правової природи інституту штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю, а також механізмів застосування контролюючими органами державного примусу вигляді притягнення роботодавця до такої відповідальності зроблено наступні висновки.

1. Доведено, що трудова правосуб'єктність роботодавця визначається з одного боку як суб'єктивна ознака роботодавця як спеціального учасника трудових відносин здатністю актом вольової дії набувати права та обов'язки роботодавця визначені законодавством, вчиняти дії спрямовані на практичну реалізацію такого кола правомочностей та здатністю нести відповідальність за їх порушення або неналежне виконання. З іншого – як об'єктивна ознака, що визначає закріплений в законодавстві статус особи – учасника трудових відносин – який використовує найману працю, створює для цього необхідні умови, а також забезпечує відповідний рівень умов для працівників, в тому числі в частині оплати праці, її охорони та організації трудового процесу. Трудова правосуб'єктність роботодавця має особливу трирівневу структуру, в якій особливе місце посідає трудова деліктоздатність, оскільки вона передбачає здатність набувати відповідальність роботодавцем не лише в межах КЗпП України, але і на рівні з нею кримінальну, адміністративну та матеріальну за порушення законодавства про працю. Встановлено також що відповідальність за порушення законодавства про працю це номінальний вираз відповідальності, з формулювання якої можна зробити висновок, що вона настає виключно за порушення тих норм та вимог, що вписані в законодавстві. Але враховуючи специфіку трудового права як окремої галузі права ми приходимо до логічного умовиводу стосовно того, що деталізація прав, обов'язків сторін трудових відносин, а також гарантій дотримання трудових прав працівників втілюється в трудових та колективних договорах.

Через це на доктринальному рівні та в практичному законодавчому вимірі доводимо, що законодавство містить більш загальні норми про те, що роботодавець несе відповідальність, але на відміну від галузевої орієнтації його правоздатності та дієздатності деліктоздатність роботодавця не має єдиного галузевого вектору спрямування. Тому роботодавець притягається до відповідальності за порушення законодавства про працю, але така відповідальність має різний характер, в тому числі кримінальний та адміністративно-правовий.

2. Аналіз теоретико-методологічного обґрунтування видів відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю демонструє, що він несе окремо відповідальність перед працівником та трудовим колективом за порушення умов трудового договору; також відповідальність перед державою та опосередковано або додатково перед трудовим колективом чи працівником за порушення встановленого державою правопорядку в сфері реалізації трудових відносин. З урахуванням цього висновку проголошується теза про те, що функції відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю повинні бути збалансованими між компенсаторними та каральними цілями державного примусу, що і застосовується у вигляді такої відповідальності. Проведений аналіз матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю демонструє неефективність деяких видів (зокрема адміністративної), їх абструпцію та рудиментарність як елементу державно-правового захисту системи гарантій, що встановлюється законодавством щодо захисту трудових прав громадян. Разом з тим пропонується суттєво посилити відповідальність роботодавця замінивши мінімальний еквівалент у вигляді неоподаткованого мінімуму доходів громадян на мінімальний розмір заробітної плати встановлений законодавством. Логіка такої заміни полягає в тому, що якщо відповідальність передбачається за правопорушення предметом якого є відносини в сфері реалізації права на працю людини і громадянина, то

логічно в санкції такого злочину спиратися на категорії та розміри традиційні для трудового права та трудової відповідальності роботодавців.

3. Встановлено, що штрафна відповідальність роботодавця є окремим спеціальним різновидом трудової відповідальності за порушення роботодавцем трудового законодавства у формі проступку чи злочину, яка застосовується виключно у вигляді державного примусу із покладанням на роботодавця обов'язку сплатити заздалегідь встановлений за відповідне порушення розмір штрафу. Запропоновано дефініцію штрафної відповідальності роботодавця як окремий вид трудової відповідальності за порушення роботодавцем вимог законодавства про працю, процедура притягнення до якої, а також розмір і порядок накладення відповідних штрафних санкцій міститься в КЗпП України та Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, а саме притягнення до якої унеможливує застосування до роботодавців інших заходів адміністративно- чи кримінально-правової відповідальності. Аналіз правової природи штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю дав змогу встановити, що трудове законодавство повинно передбачати можливість для усунення недоліків з боку роботодавців в забезпеченні прав працівників. Тобто, якщо роботодавець виправляє чи відновлює порушені права працівника самостійно, то в конструкції відповідальності втрачається елемент умислу та негативних наслідків, оскільки фактично вони виправляються, а дії роботодавця спрямовуються на відновлення правового становища працівника. В такому випадку державний примус виступає одночасно гарантією дотримання конституційних прав працівника, а також засобом накладення санкцій на роботодавця з метою корегування його неправомірної поведінки та уникнення повторного порушення трудового законодавства. але при цьому слід пам'ятати, що державний примус, хоча і втілюється у формі застосування заходів примусового характеру з боку державних органів, але в своїй сутності виступає вираженням примусу волі суспільства стосовно недопущення

порушення законодавства, оскільки такий примус засновується на праві, що виключає свавілля з боку держави. Встановлено, що сутнісне навантаження штрафної відповідальності роботодавців жодним чином не повинно ототожнюватися із державним примусом. Державний примус є формою забезпечення правопорядку в системі трудових відносин, а штрафна відповідальність його окремим проявом, який жодним чином не повинен розглядатися як обтяження для роботодавця, а лише як засіб забезпечення прав працівників. Штрафна відповідальність не є природною для всіх сторін трудових відносин, і хоча і має багато спільних рис з матеріальною відповідальністю, але застосовується виключно до роботодавця, через те що виникнення її не в обох суб'єктів трудових правовідносин, а виключно у роботодавця обумовлено наявністю системи гарантій держави перед працівниками, оскільки в такий спосіб держава реалізує функцію із дотримання повноти конституційних прав особи. Крім того, суб'єктом штрафної відповідальності є лише роботодавець, що створює відповідну особливу конструкцію правовідносин з приводу притягнення до штрафної відповідальності де працівник ніколи не буде виступати стороною, а лише держава через відповідні органи, а сама штрафна відповідальність на сьогодні не має компенсаційного характеру, оскільки такий характер має матеріальна відповідальність, яка застосовується до обох учасників трудових правовідносин.

4. Встановлено, що сутність штрафної відповідальності на відміну від суто матеріальної полягає у тому, що штрафна відповідальність не має компенсаторної функції, оскільки кошти з роботодавців при притягненні до неї стягуються до Державного бюджету України. Саме тому, розглядаючи штрафні санкції, які застосовуються до роботодавців ми не обмежуємося лише положеннями трудового законодавства та охоплюємо норми КУпАП, КК України. Зроблено висновок про те, що більшість із цих санкцій є тотожними за предметом однак різні за розміром, що також дає підстави для розробки пропозицій з об'єднання їх в межах єдиного нормативно-правового

акту. Для цього розроблені відповідні зміни до чинного законодавства, зокрема зміну редакції статті 43 Закону України «Про охорону праці» запропонувавши наступну її назву «Штрафні санкції, які застосовують до роботодавців (юридичних осіб публічного та приватного права та фізичних осіб-підприємців)». Змінити ст. 265 КЗпП України шляхом розширення випадків притягнення до штрафної відповідальності та зміни санкцій. В такий спосіб пропонується фактична систематизація всіх штрафних санкцій, які стягуються з роботодавців шляхом їх кодифікації в ст. 265 КЗпП. Це дасть змогу суттєво зменшити обсяги застосовуваного до роботодавців державного примусу, але при цьому суттєво підвищити ефективність застосування інших видів відповідальності, оскільки виключення штрафних санкцій, скажімо з кримінальної відповідальності не дасть змогу роботодавцям уникати повноцінності та співрозмірної відповідальності за порушення ними прав та інтересів працівників, а також правового режиму регулювання трудових відносин. Крім того, систематизація штрафних санкцій в одному законодавчому акті, а також зміна порядку притягнення до них суттєво підвищать ефективність діяльності Держпраці та мінімізує корупційну складову.

5. Досліджуючи механізм притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю становлено, що, в науці трудового права панує точка зору, що будь-яке порушення роботодавцем трудового законодавства втілюється в конкретних діях або бездіяльності цілком конкретних фізичних осіб, як посадових осіб роботодавця. Доведено, що винуватість роботодавця під час притягнення його до штрафної відповідальності не підлягає обов'язковому встановленню на відміну від класичної доктрини юридичної відповідальності в якій вина становить один із ключових елементів. Таким чином винуватість роботодавця не підлягає доведенню під час притягнення його до штрафної відповідальності. Розроблено та запропоновано доповнити КЗпП України статтею 265-1 наступного змісту: «265-1. Роботодавець як суб'єкт штрафної

відповідальності за порушення законодавства про працю», в якій детермінується правовий статус роботодавця як суб'єкта, що притягається до штрафної відповідальності. Це суттєво підвищить реальність її застосування та фактичного виконання, а також значно обмежить потенційне свавілля з боку роботодавців у випадках, коли фактична сплата штрафів відбувається за рахунок компенсаторних або штрафних стягнень з працівників якщо мова йде про фінансову чи іншу дисципліну, то вона повинна дотримуватися та визначатися роботодавцем лише на підставі чинного законодавства. І навіть теза про те, що наприклад, юридична особа функціонує через конкретні дії її посадових осіб, а отже саме дії такої особи призводять до настання фактів порушення юридичною особою трудового законодавства, не може вважатися достатнім аргументом для стягнення штрафних санкцій з посадових осіб, які фактично виступають найманими працівниками.

6. Аналіз процедури притягнення роботодавця до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю дав змогу проаналізувати повноваження суб'єктів державного контролю за реалізацією законодавства про працю щодо накладення таких штрафів, а також виявити низку недоліків, які пропонуються ліквідувати. Побудовано механізм притягнення роботодавця до штрафної відповідальності, який демонструє доволі складну процедуру накладення штрафів на роботодавців, але при цьому добре структуровану, хоча і з певними недоліками, які потребують усунення в процесі розробки пропозицій із удосконалення законодавства з питань застосування штрафних санкцій до роботодавців. Встановлено, що алгоритм притягнення роботодавця до штрафної відповідальності регулюється нормами КЗпП України; Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; Положенням про Державну службу України з питань праці, а також низкою галузевих порядків затверджених Постановами Кабінету Міністрів України. Наявність такої кількості актів пояснюються з одного боку існуванням загальних засад здійснення контрольних заходів державними органами, які є

уніфікованими для всіх сфер суспільних відносин, в тому числі з питань використання найманої праці; з іншої – наявністю галузевих нормативно-правових актів, які регулюють повний обсяг контрольних та наглядових заходів щодо реалізації державної політики в сфері використання праці. При цьому притягнення роботодавців до штрафної відповідальності є лише одним із елементів такої політики, а тому не має такого комплексного та разом з тим єдиного нормативно-правового акту.

7. Встановлено, що штрафна відповідальність – це міра реалізації державного примусу, яка до речі в подальшому, може бути компенсована роботодавцем за рахунок накладення відповідних заходів дисциплінарного впливу чи матеріальної відповідальності на посадову особу чи працівника, дії якого призвели до притягнення роботодавця до відповідальності. Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця після притягнення його до штрафної відповідальності передбачає обов'язок саме роботодавця як юридичної особи чи ФОП відшкодувати завдані збитки чи шкоду працівнику, а не застосування регресного зобов'язання до посадової особи, дії якої і призвели до порушення роботодавцем законодавства про працю. В цьому контексті запропоновано доповнити КЗпП України статтею 265-2 «Матеріальна відповідальність роботодавця перед найманими працівниками», яка поєднуватиме в собі положення ст.ст. 117, 235-236, 237-1 КЗпП України з одночасною втратою сили цих статей КЗпП. Запропоновано структуру нового Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, розробленого на базі Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509. Новий Порядок передбачає більш чітку детермінацію та алгоритмізацію процесу застосування до роботодавців штрафної відповідальності, а також фактично містить алгоритм здійснення провадження у справах про притягнення до такої відповідальності та поєднує в собі норми низки законодавчих актів: КЗпП України; Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; Положення про Державну службу України з питань праці,

затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96; Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1132; Порядку здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 82 «Про Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю»; Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509. Одночасно пропонується визнати нечинними наведені вище Порядки, що створить єдину кодифіковану систему організаційно-правового забезпечення притягнення роботодавців до штрафної відповідальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акопов Д.Р. Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права. *Хозяйство и право*. 2004. № 6. С. 3-6.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: [4-те вид., стер]. – Київ: Вікар, 2006. 725 с.
3. Боханова І.А. Порівняльна характеристика деяких аспектів матеріальної відповідальності за чинним КЗпП та проектом Трудового кодексу України. *Теоритичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Харків, 8-9 жовт. 2010 р.)*. – Харків. 2010. С. 291-294.
4. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудоових правовідносин: монографія. – Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.
5. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. – Харьков: Консум, 1996. 136 с.
6. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: монографія. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. 269 с.
7. Годованець Ю.С. Юридична відповідальність за трудовим правом: сучасний підхід до розуміння. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. Вип. 2. С. 112-123.
8. Гончарова Г. С. Трудове право України [за. ред. В. В. Жернакова]. – Х.: Одісей, 2007. 664 с.
9. Гусарев С.Д. Теоретичні аспекти забезпечення правового статусу особистості в Україні. *Науковий вісник Дніпропетр. юрид. ін-ту МВС України*. 2000. № 1. С. 38–43.
10. Гуцу С.Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності у трудовому праві. *Право і безпека*. 2011. № 3. С. 248-251.

11. Дашутін І. Поняття та ознаки забезпечення законності у трудових відносинах. *Публічне право*. № 1 (29). 2018. С. 143-152.
12. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 823. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#n136>
13. Дмитренко Ю.П. Трудове право України. – Київ: Юрінком Інтер, 2009, 624 с.
14. Дуравкіна Н.І. До питання відповідальності в трудовому праві України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць*. – Луганськ: Східноукраїнський національний ун-т імені Володимира Даля. 2011. № 20. С. 236–241.
15. Дуравкіна Н.І. Правова природа інституту відповідальності в трудовому праві України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць*. – Луганськ: Східноукраїнський національний ун-т імені Володимира Даля. 2011. № 19. С. 270–277.
16. Дуравкіна Н.І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки: реф. дис. к.ю.н.; спеціальність 12.00.05 – Луганськ, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2011. 19 с.
17. Загальна теорія держави і права: [авт. кол. М. В.Цвік, О.В.Петришин, Л.В.Авраменко та ін.]. – Харків: Право, 2010. 584 с.
18. Зайчук О.В., Оніщенко Н.М. Теорія держави і права: академічний курс: [підручник]. – Київ: Юрінком Інтер, 2006. – URL: http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part2/402.htm
19. Ісаєв Ю.В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр.* Вип. 63. 2012. С. 406-411.

20. Кагадій М.І. Правовий статус роботодавця. Проблеми правової реформи – URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/1438/1/20160412_503.pdf
21. Казакова Г.В. Проблемы правосубъектности работодателя: автореф. дисс. ... к. ю. н.: специальность 12.00.05. – СПб., 2005. 23 с.
22. Канзафарова І.С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні: автореф. дис. д. ю. н.: спеціальність 12.00.03. – Київ, НАН України; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького, 2007. 36 с.
23. Кельман М.С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права. – Київ: Кондор, 2006. 477 с.
24. Клемпарський М.М. Працівник та роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 1 (35). С. 40-58.
25. Ковалів М.В. Охоронна функція адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю та охорону праці. *Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (21 травня 2020 року)*. – Львів: ЛьвДУВС, 2020. С. 76-78.
26. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
27. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 – 212-21): Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n210>
28. Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом. Бюлетень Нац. служби посередництва і примирення. 2003. № 7. С. 44-50.
29. Костюк В.Л. Поняття трудової правосуб'єктності: теоретико-правовий аспект. *Наукові записки*. 2006. Том 53. С. 65-71.
30. Костюк В.Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗпП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз. *Наукові записки НаУКМА*. 2009. Т. 90. С. 87-90.

31. Костюк В. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності в умовах кодифікації трудового законодавства: проблеми та напрями вирішення. *Право України*. 2009. № 3. С. 48–53.

32. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: [Монографія]. – Київ: Видавець Карпенко В.М., 2012. 460 с.

33. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: дис. д.ю.н.; спеціальність 12.00.05 – Київ: КНУ ім. Тараса Шевченка, 2012. 464 с.

34. Костюк В. Л. Види трудової правосуб'єктності працівника: теоретико-правовий аспект. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2007. № 12 (74). С. 44–50.

35. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 1. – С. 81-88.

36. Кравцов Д.М. До питання про обов'язки роботодавця за договорами про повну матеріальну відповідальність. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук, повідомл. сучасн. II Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Харків, 8-9 жовт. 2010 р.)*. – Харків. 2010. С. 76-78.

37. Крапивин О.М. Власов В.И. Трудовой договор. – Москва.: Новая прав. культура, 2005. 261 с.

38. Кримінальний кодекс України: Кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1133>

39. Кришталь М. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин. *Бюлетень Нац. служби посередництва і примирення*. 2003. № 2. С. 49–55.

40. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. к. ю. н.; спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса: Одеська національна юридична академія 2007. 224 с.

41. Левченко Н.І. Матеріальна відповідальність роботодавця. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. С. 78-81.

42. Литвиненко В.М. Деякі питання здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері охорони праці: *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.)*. – Харків. 2018. С. 171-175.

43. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3. С. 173-176.

44. Лук'янчиков О.М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: монографія. – Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. 2019. 254 с.

45. Лук'янчиков О.М. Окремі питання матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2014. № 6. С.62-65.

46. Максюк О. Правовий статус керівника підприємства, установи та організації (роботодавця). *Актуальні проблеми правознавства очима молодих вчених: зб. наук. пр. за матер. Міжнар. наук. конфер. (м. Хмельницький, 29-30 квіт. 2002 р.)*. – Спецвипуск № 1. С.143, 144.

47. Мельничук Н.О. Матеріальна відповідальність сторін трудових відносин у нових умовах ринкової економіки. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 201-204.

48. Надьон В.В. Елементи правосуб'єктності в цивільному праві. *Проблеми законності: зб. наук. пр. Харків, 2014*. Вип. 125. С. 100-109.

49. Новосельська І.В. Питання визначення трудової відповідальності як особливого виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань передбачених трудовим договором. *Dictum factum*. 2018. № 1. С. 83-90.

50. Новосельська І.В. Вдосконалення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення забор'язань, передбачених трудовим договором: автореф. к.ю.н. – Луганськ, 2010. 23 с.

51. Обручков Р. Відповідальність у трудовому праві. Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані: монографія [О. В. Козаченка, Є. Л. Стрельцова]. – Миколаїв: Іліон, 2016. – С. 575-608.

52. Обручков Р.І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз. *Новітні кримінально-правові дослідження*. 2015. С. 267-271.

53. Олександр Волков проти України: Рішення Європейського суду з прав людини від 09.01.2013 (Заява № 21722/11). – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947#Text

54. Определение понятия восстановительной функции юридической ответственности – URL: http://ordruf.at.ua/news/opredelenie_ponjatija_vosstanovitelnoj_funkcii_juridicheskij_otvetstvennosti_n_1_solomenik_2007/2010-03-01-131

55. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>

56. Остапенко Л.О. Адміністративна відповідальність за правопорушення, вчинені у галузі охорони праці: автореф. дис. к. ю. н.; спеціальність 12.00.07. – Київ: МОН України, Національний авіац. ун-т, 2015. 23 с.

57. Остапенко Л. Сучасний правовий статус роботодавців в Україні. *Evropský politický a právní diskurz*. 2017. № 4. С. 234-238.

58. Остапенко Л.О. Щодо юридичної відповідальності за порушення гарантій та компенсацій суб'єктів трудових відносин в Україні. *Вісник НУ «Львівська політехніка»: Серія «Право»*. 2016. Вип. 1. С. 441-445.

59. Петренко О.А. Види санкцій у трудовому праві. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Вип. 3. 2016. С. 100-112.

60. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2001. 36 с.

61. Пилипенко П.Д., Пилипенко Ю.П. Внутрішній трудовий розпорядок як об'єкт правового регулювання. *Юридична наука*. 2011. № 2. С. 112–118.

62. Подорожній Є. Щодо з'ясування правового статусу роботодавця в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 1. 152-158.

63. Подорожній Є.Ю. Різновиди матеріальної відповідальності роботодавця. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Вин. 37 (2). С. 84-87.

64. Пожаров Ю.В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 137-142.

65. Постанова Верховного Суду від 22 грудня 2020 року у справі №260/1743/19. – URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708687>

66. Про внесення змін до Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1132. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1132-2019-%D0%BF#Text>

67. Про Державний бюджет України на 2021 рік: Закон України від 15.12.2020 № 1082-IX. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>

68. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>

69. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 17.07.2013 № 509. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF#Text>

70. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. – URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17.?lang=ru>

71. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n351>

72. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>;

73. Проблеми правової відповідальності: моногр. [за ред. В. Я. Тація, А.П.Гетьмана, В.І.Борисової]. – Харків: Право, 2014. 348 с.

74. Проблемы общей теории права и государства: [под общ. ред. ак. РАН, д. ю. н., проф. В.С. Нерсисянца. – Москва: Норма, 2004. 832 с.

75. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. – Харків.: ХНАДУ, 2012. 332 с.

76. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. 2014. Вип. 21. С.13–25.

77. Репетева О.Е. К вопросу об административной ответственности за правонарушения в сфере труда. *Вектор науки ТГУ*. 2009. 2(5). С. 127-130.

78. Родионова Е.В. Юридическая ответственность как разновидность социальной ответственности: современные проблемы: монография. – Москва: Юрлитинформ, 2011. 152 с.

79. Савин С.В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Москва, 2008. 27 с.

80. Серета О.Г. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2012. № 1(3). С. 35-41.

81. Серета О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин: дис. ... к. ю. н.; спеціальність 12.00.05. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2004. 211 с.

82. Січевлюк В.А. Правосуб'єктність у приватно-публічному праві: категоріально-понятійне пізнання в контексті загальної теорії права. *Journal «ScienceRise: Juridical Science»*. 2018. № 4 (6). С. 33-41.

83. Скакун О.Ф. Теорія держави і права. – Харків: Консум, 2001. 656 с.

84. Слюсар А.М. Критерії правосуб'єктності роботодавця. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 336-343.

85. Слюсар А.М. Трудова правосуб'єктність роботодавця: зміст і співвідношення з компетенцією. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 109. С. 100-107.

86. Сьомич М. Характеристика матеріальної відповідальності роботодавця як самостійного інституту трудового права. *Підприємство, господарство і право*. 2014. № 9. С. 24-27.

87. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. – Москва: Статут, 2006. 539 с.

88. Танасевич О. Окремі аспекти співвідношення підстави та умов притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12. С. 109-113.

89. Тимохин В.В. Правосуб'єктность работодателя: дис. ... к. ю. н.; специальность 12.00.05. – Томск: Томский гос. ун-т, 2003. 251 с.

90. Трофимова М.П. Функции юридической ответственности: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. – Саратов. 2000. 26 с.

91. Трофимовская Ю. Теоретические проблемы правового регулирования материальной ответственности работодателя в трудовом праве Украины. *Legea și viața: Revistă științifico-practică*. 2015. Martie. P. 95–98.

92. Трофимовська Ю.В. Деякі питання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 листоп. 2014 р.)*. – Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. – С. 186–189.

93. Трофимовська Ю.В. Загальна характеристика матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. *Актуальні проблеми національного законодавства: матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (Кіровоград, 10 груд. 2014 р.)*. Випуск 42. – Кіровоград: ТОВ «Полімед-Сервіс» 2014. С. 47–50.

94. Трудове право України: навчальний посібник [кол. авторів; за ред. В.О. Кучера]. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

95. Трудовой кодекс Украины: Проект закона Украины от 08.11.2019 № 2410-1. – URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297A.html#3030

96. Феленко Ю.А. Договірна матеріальна відповідальність у трудовому праві: автореф. дис. к.ю.н.; спеціальність – 12.00.05 – Харків: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2016. 24 с.

97. Філіпов В.В. Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин. *Форум права*. 2008. № 3. С. 501-505.

98. Хуторян Н.М. Трудове право України. – Київ: Видавництво «А.С.К.», 2004. 608 с.

99. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. – Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

100. Чанишева Г.І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. № 7. С. 143-150.

101. Чанишева Г.І. Трудоправа відповідальність роботодавця: зміна концепції. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку*

держави та права в умовах євроінтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 р., м. Одеса): у 2 т. Т. 1. – Одеса: Юридична література, 2016. С. 485-488.

102. Чанишева Г.І. Відповідальність роботодавця за трудовим законодавством. *Публічне право*. 2016. №2. С. 225-232.

103. Чанишева Г.І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. С. 143–150.

104. Черкасов О.В. До питання про розмежування заходів захисту суб'єктивних прав і відповідальності у трудовому праві. *Теорія і практика правознавства*. 2013. Вип. 2. – URL: http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el_zbirnik/2.2013/14.pdf

105. Черкасов О.В. Проблеми єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві України: монографія.– Харків: Право, 2019. 240 с.

106. Черкасов О.В. Єдність та диференціація відповідальності у трудовому праві України: автореф. дис. к. ю. н.; спеціальність 12.00.05. – Харків: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2015. 19 с.

107. Шамшина І.І. Правосуб'єктність працівника: поняття, підстави класифікації, види. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 18. С. 21-31.

108. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 33-40.

109. Швець Н.М. Новації трудового законодавства щодо матеріальної відповідальності роботодавця. *Право і суспільство*. № 1-2. 2019. С. 65-72.

110. Щербіна В.І. Функції трудового права: автореф. дис. д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. – Харків: НЮАУ ім. Я. Мудрого., 2009. 32 с.

111. Щодо строку давності для застосування фінансових санкцій за порушення трудового законодавства: Лист Держпраці від 29.12.2017 № 12291/4/4.1-ДП17. – URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/fn041188>

112. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. к. ю. н.; спеціальність 12.00.05. – Харків: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2000. 19 с.

113. Directive 2002/73/EC of the European parliament and of the council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC On the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // Official Journal of the European Communities 05.10.2002. – L 269/15 – 269/20

114. Directive 89/391/EEC – OSH «Framework Directive» of 12 June 1989 On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // Official Journal of the European Communities 29.06.1989. – L 183/1 – 183/8

115. Back Matter: Histoire & Mesure. – URL: <https://www.jstor.org/stable/26928150>

116. Black E. U.S. or parliamentary system? One is nearly gridlock-proof — and it ain't ours. – URL: <https://www.minnpost.com/eric-black-ink/2012/10/us-or-parliamentary-system-one-nearly-gridlock-proof-and-it-ain-t-ours/>

117. Born H., Fluri P., Johnsson A. B. Parliamentary oversight of the security sector: Principles, mechanisms and practices. IPU-DCAF handbook. – Geneva, 2003. 207 p.

118. Bullock J., Jenkins M. Best practices in civilian oversight and whistleblower protection in the armed forces: research report. – Transparency International. 2019. 14 p.

119. Christensen T., Lægreid P., Roness P. G. Increasing parliamentary control of the executive? New instruments and emerging effects. Journal of Legislative Studies. № 8(1). 2002. PP.37-62.

120. Dolan A. M., Halchin E., Garvey T. Congressional Oversight Manual.

2014. P. 9-11.

121. Donaldson M. The Survival of the Secret Treaty. *The American Journal of International Law*. Vol. 111. № 3. 2017. PP. 575-627.

122. Ekins R. *Parliamentary Sovereignty and the Politics of Prorogation*. – London: Policy Exchange. 2019. 32 p.

123. Erskine M. *Parliamentary Practice*. Lexis Nexis. 2004. pp. 119-125.

124. Hughes P., Isaacs J. *The Constitution of the United Kingdom*. – London: Institute for public policy research. 2014. 299 p.

125. Jha S. Financial asset holdings and political attitudes. *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 130. № 3. 2015. PP. 1485-1545

126. Kelly R., Maer L. *The Parliament Acts*. House of Commons Library. Briefing Paper. 2016. Number 00675. 645 p.

127. Lupo N. In the shadow of the treaties. *Politique européenne*. № 59. 2018. PP. 196-216.

128. McDonagh K. CSDP Missions and the Security and Defence Committee of the European Parliament. *Irish Studies in International Affairs*. Vol. 27 2016. PP. 223-233.

129. Palonen K. The Politics of Academic Freedom: Weber, Westminster and Contemporary Universities. *Max Weber Studies*. Vol. 16. № 2. 2016. PP. 149-174.

130. Pfander J. E., Dwinell J. A declaratory theory of state accountability. *Virginia Law Review*. Vol. 102. № 1. 2016. PP. 153-235.

131. Raube K., Wouters J. Between aspirations and realities. *Politique européenne*. № 59. 2018. PP. 170-194.

132. *Revue des revues. Revue française de science politique*. Vol. 67. № 1. 2017. PP. 235-248.

133. Sanford G. Parliamentary Control and the Constitutional Definition of Foreign Policy Making in Democratic Poland. *Europe-Asia Studies*. 2010. Volume 51. PP. 101-119.

134. Shemer-Kunz Y. Is there an MEP in the House? *Politique européenne*. № 59. 2018. PP. 146-169.

135. von Achenbach J. Parlamentarische Informationsrechte und Gewaltenteilung in der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. *Zeitschrift für Parlamentsfragen*. Vol. 48. № 3 (2017). PP. 491-515.

136. Wagner W., Peters D., Glahn C. *Parliamentary War Powers Around the World, 1989–2004. A New Dataset. Occasional Paper*. – Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF). 2010. № 22. 126 p.

137. Weir S., Blick A., Donnelly B., Church J. *A World of Difference Parliamentary Oversight of British Foreign Policy*. – London: One World Trust. 2017. 60 p.

138. Pennings P. *Parliamentary control of the executive in 47 democracies*. In *28th Joint Sessions of Workshop of the ECPR*. 2002. PP. 14-19.

139. *Stubbings and Others v. the United Kingdom* (n. 51, Reports 1996-IV): Огляд практики застосування суддями Касаційного господарського суду у складі Верховного Суду рішень Європейського суду з прав людини при прийнятті постанов за 2018 рік – URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/oglyad_prakt_kgs_1.pdf

140. 5 U.S. Code Pt. II: Civil Service Functions and Responsibilities. URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/part-II> (дата звернення: 07.04.2020).

141. *Administration and the Civil Service in the EU 27 Member States*. Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique. Paris: DGAFP. 2008. 104 p.

142. Androniceanu A. *Noutati in managementul public*. Bucuresti: Universitara, 2005. 352 p. 616. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi: Azərbaycan Respublikasının Qanunu 01.02.1999-cu il tarixli № 618-IQ. Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusuda. 1999. № 4. maddə 213.

143. Badowiec R. *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych – uwagi na tle art. 120 kp*. *Młody Jurysta*. 2017. No. 4. S. 4–15.

144. Bożek W., Zdyb P. *Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników urzędów państwowych a odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów*

publicznych oraz kary związane z ich ponoszeniem. Prawo Budżetowe Państwa i Samorządu. Toruń. 2013. T. 1(2). S. 61–84. doi: 10.12775/PBPS.2013.011.

145. Bui-Xuan O. Parite et haute fonction publique. *Nomos*. 2017. Vol. 37(1). P. 403–420.

146. Civil Service Corrective-Discipline Guide, PRB reference revised 6/14 on 6.13.05. Washington, 2008. 9 p.

147. Civil Service Reform Act of Oct. 13, 1978. U.S. Statutes at Large, Publ. L. 1978. No. 95-454. P. 1111–1227.

148. Civil Service Rules; City of Cincinnati and Board of Education, Civil Service Commission. Cincinnati, 2015. 55 p.

149. Code of Ethics for Government Service, on July 11, 1958. URL: www.house.gov/ethics/Ethicforward.html (дата звернення: 07.04.2020).

150. Code of Federal Regulations. URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2002-title5-vol1/content-detail.html> (дата звернення: 07.04.2020).

151. Codul contravențional al Republicii Moldova: Lege din 24.10.2008 № 218-XVI. Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2009. No. 3-6. art. 15.

152. Codul muncii Legea № 53/2003 din 2003: republicări. Monitorul Oficial al României. 2011. № 345. Pt. I. P. 23–47.

153. Constitución española de 1978. Boletín Oficial del Estado. 1978. No. 311. URL: http://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion_es1.pdf (дата звернення: 07.04.2020).

154. Constituția Republicii Moldova: adoptată la 29.07.94 cu modificări și completări la 01.09.2008. Chișinău: S.C. «Lavilat-Info» S.R.L., 2008. 61 p.

155. Constitution de la Ve République: 04.10.1958. URL: <http://www.archivesdefrance.culture.gouv.fr/action-culturelle/celebrationsnationales/2008/vie-politique-et-institutions/constitution-de-la-ve-republique/> (дата звернення: 07.04.2020).

156. Corruption in the Global Era: Causes, Sources and Forms of Manifestation; L. Pasculli, N. Ryder (ed.); 1st edit. Abingdon: Routledge, 2019. 318 p. doi:10.4324/9780429197116.

157. Costituzione della repubblica italiana (seduta del 22.12.1947). URL: http://www.cortecostituzionale.it/documenti/download/pdf/Costituzione_della_Repubblica_italiana_agg2014.pdf (дата звернення: 07.04.2020).

158. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Declaration-desDroits-de-l-Homme-et-du-Citoyen-de-1789> (дата звернення: 07.04.2020).

159. Décret relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat: Décret No. 84-961 du 25.10.1984. Journal officiel de la République française. 1984. 27 octobre. P. 3366.

160. Del Estatuto Básico del Empleado Público: Ley 12.04.2007. Boletín Oficial del Estado. 2007. No. 89. P. 16270–16299.

161. Devers G. Fonction publique: L'essentiel du droit de la fonction publique. Paris: Carrés Rouge, 2017. 168 p. doi: 10.1016/j.ddes.2017.10.002.

162. Dövlət qulluğu haqqında: Azərbaycan Respublikasının Qanunu 21.07.2000-ci il № 926-IIQ. Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu. 2001. № 1. maddə 1.

163. Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında: Azərbaycan Respublikasının Qanunu 31.05.2007-ci № 352-IIIQ. Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusuda. 2007. № 8. maddə 750.

164. Dupuis D., Guédon, M.-J. Chrétien P. Droit administratif; 10. é d. Paris: Dalloz, 2007. 695 p.

165. Federal Tort Claims Act: June 25, 1948. United States Code, Title 28, Pt. VI. Ch. 171.

166. Fel S. Idea humanizacji gospodarki według Gaudium et spes w wybranych rozwiązaniach organizacji przedsiębiorstw. Roczniki Teologiczne. 2017. T. 63(6). S. 93–108.

167. Follieri E. Il modello di responsabilità per lesione di interessi legittimi nella giurisdizione di legittimità del giudice amministrativo: la responsabilità amministrativa di diritto pubblico. *Diritto processuale amministrativo*. 2006. Vol. 1(1). P. 18–32.

168. Hladky V.V. Criminometric Analysis of Corruption Permissiveness and Conditions of Pricing in Corrupt Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26(2), P. 22–34 doi:10.31359/1993-0909-2019-26-2-22.

169. Hladky V.V. The Manifestation of Corruption in Eastern Europe. *Path of Science*. 2018. Vol. 4(1). P. 4001–4012. doi:10,22178/pos.30-5.

170. Hladky V.V. The Structure of the System of Corruption Crime Subjects according to the Legislation of Ukraine. *Path of Science*. 2019. Vol. 5(4). P. 2008–2021. doi:10.22178/pos.45-4.

171. Kasprzak M. Odpowiedzialność materialna pracowników. *Rachunkowość Budżetowa*. 2013. No. 4. S. 12–16.

172. Kluza J. Normy moralne jako element budujący normy sankcjonowane w prawie karnym – analiza zjawiska na przykładzie przestępstwa kazirodstwa. *Rynek–Społeczeństwo–Kultura*. 2017. No. 2 (23). S. 68–71.

173. Kotarski P., Małozieć C.A., Szerkus M.P. Odpowiedzialność materialna pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. *Pieniądze i Więź*. 2017. T. 20, No. 2 (75). S. 73–81.

174. Lege privind Codul de conduită a funcționarului public: Lege din 22.02.2008 № 25. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2008. No. 74–75. art. 243.

175. Lege privind Statutul funcționarilor publici: Lege № 188 din 08.12.1999. *Monitorul Oficial al României*. 2007. № 365. P. I. URL: <http://www.juridice.ro/60208/Monitorul-Oficial-365-2007.html> (data звернення: 07.04.2020).

176. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: Lege din 04.07.2008 № 158. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2008. № 230–232. art. 840.

177. Lieto G.M. La giurisdizione in tema di responsabilità aquiliana della P.A. per lesione di interessi legittimi e la c.d. «pregiudiziale amministrativa». *Diritto & Giustizia*. Rome. 2002. No. 11. URL: https://www.giustizia-amministrativa.it/cdsintra/wcm/idc/groups/public/documents/document/mdax/nze2/~edisp/intra_000636.htm (дата звернення: 12.06.2020).

178. Mapping of the Public services. May 2010. Public services in European Union and in the 27 Member States. Statistics, organisation and regulations URL: <http://www.epsu.org/IMG/pdf/MappinReportDefEN.pdf>

179. Mickaël F., Venayre F. Statuts et structure de la sphère publique en Polynésie française. *Revue Juridique Economique et Politique de NouvelleCalédonie*. 2011. Vol. 18. P. 1–9.

180. Niewiadomski P. Material Liability of Employee. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce*. Ostrołęka. 2014. No. 15. S. 20–27.

181. Offner J.-M. Les territoires de l'action publique locale. Fausses pertinences et jeux d'écart. *Revue française de science politique*. 2006. Vol. 56(1). P. 27–47. doi:10.3917/rfsp.561.0027.

182. Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat: Loi No. 84-16 du 11.01.1984. *Journal officiel de la République française*. 1984. 12 janvier. P. 271.

183. Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territorial: Loi No. 84-53 du 26.01.1984. *Journal officiel de la République française*. 1984. 27 janvier. P. 441.

184. Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière: Loi No. 86-33 du 09.01.1986. *Journal officiel de la République française*. 1986. 11 janvier. P. 535.

185. Portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique: Ordonnance No. 2017-543 du 13.04.2017. *Journal officiel de la République française*. 2017. № 0089. Texte № 61.

186. Portant droits et obligations des fonctionnaires: Loi No. 83-634 du 13.07.1983. Journal officiel de la République française. 1983. 14 juillet. P. 2174.

187. Pour la confiance dans la vie politique: Loi No. 2017-1339 du 15.09.2017. Journal officiel de la République française. 2014. No. 217. Texte № 2.

188. Préambule de la Constitution du 27.10.1946. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Preambule-de-laConstitution-du-27-octobre-1946> (дата звернення: 07.04.2020).

189. Principles of Ethical Conduct for Government Officers and Employees: Executive Order No. 12731 of Oct. 17, 1990. URL: <http://csrc.nist.gov> (дата звернення: 07.04.2020).

190. Prisacaru V.I. Functionarii publici. Bucuresti: All Beck, 2004. 476 p. 666. Regio decreto approvazione del testo del Codice civile: Regio decreto del 16.03.1942 No.

191. Gazzetta Ufficiale. 1942. No. 79. P. 553–785. 667. Relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom: Loi No. 90-568 du 02.07.1990. Journal officiel de la République française. 1990. No. 157. P. 8069. (Version modifiée (titre) du 8 juillet 1990 au 1 janvier 2004.). URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do&dateTexte=20031231>

192. Sul pubblico impiego: Legge-quadro del 29.03.1983 No. 93. Gazzetta Ufficiale. 1988. No. 212. S.O. 669. The Pendleton Civil Service Act of 1883. U. S. Statutes at Large, Publ. Law. 1883. Ch. 25–27. P. 403–407.

193. The U. S. Constitution of Sept. 17, 1787. URL: <http://www.usconstitution.net/const.html>

194. Trattato della Responsabilità contrattuale. Diretto da G. Visintini. Padova: CEDAM, 2009. Vol. I: Inadempimento e rimedi. 832 p.

195. Venayre F. Concurrence et réglementation économique: à la recherche d'une voie ultramarine. Université de la Polynésie française; Ecole doctorale du Pacifique, Faa'a. 2015. 113 p.

ДОДАТОК

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

1. Клець Т.С. Трудова правосуб'єктність через призму трудової відповідальності: теоретико-методологічний підхід. *ПРАВО.UA*. 2020. №3. URL: http://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/2020/12/25-_Klets.pdf
2. Клець Т.С. Організаційно-правове забезпечення штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю. *Європейські перспективи*. 2021. №3. С. 138-145.
3. Клець Т.С. Сучасні підходи до визначення сутності та ознак штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *Наше право*. 2021. №3. С.143-151.
4. Клець Т.С. Удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 8. С. 144-148. http://www.lsej.org.ua/8_2021/34.pdf
5. Клець Т.С. Підстави штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*, Вип. 28. С. 182–190. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5507251>
6. Kliets, T. (2021). Employment legal entity of the employer as a prerequisite of liability of the employer for violation of legislation on labor. *Global Prosperity*,1(2-2), 55–66. <http://gprosperity.org/index.php/journal/article/view/34>

Матеріали конференції

7. Клець Т.С. Види трудової відповідальності роботодавця. *Актуальні питання розвитку права та законодавства: наукові дискусії* (м.

Львів, 18–19 грудня 2020 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2020. Ч. 1. С. 166-169.

8. Клець Т.С. Сутність трудової відповідальності роботодавця, як елементу його трудової правосуб'єктності. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*. (м. Миколаїв, 11-12 грудня 2020 р.). Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2020. С. 90-94.

9. Клець Т.С. Ознаки штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *The process and dynamics of the scientific path: collection of scientific papers «SCIENTIA»*. Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Vol. 1), September 17, 2021. Athens, Hellenic Republic: European Scientific Platform С. 54-56 https://www.ukrlogos.in.ua/ua_conference_17_09_2021_scientia.php

10. Клець Т.С. Види відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція за різними юридичними напрямками. 2021. Вип. 35. http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=3253