

Розділ XI

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

ЧАНІШЕВА Г. І.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України

ТРУДОПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ: ЗМІНА КОНЦЕПЦІЇ

До недавнього часу трудовою відповідальністю роботодавця пов'язувалася лише з матеріальною відповідальністю, врегульованою нормами чинного КЗпП. Матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, можна визначити як обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством.

На підставі аналізу чинного законодавства і судової практики можна виділити декілька груп випадків матеріальної відповідальності роботодавця залежно від характеру порушених прав працівника або відповідних ним обов'язків роботодавця: 1) матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю; 2) матеріальна відповідальність роботодавця за заподіяння шкоди майну працівника; 3) матеріальна відповідальність роботодавця за порушення обов'язку видачі працівнику документів про роботу і заробітну плату. При цьому, враховуючи норми чинного КЗпП, матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодовує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року [1] було внесено зміни до чинного КЗпП, зокрема до ст. 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю». На відміну від попередньої редакції зазначеної статті, яка складалася з однієї

частини, у новій редакції статті виокремлюються сім частин. У частині першій визначаються загальні підстави відповідальності за порушення законодавства про працю. Замість неконкретного вираження «особи, винні в порушенні законодавства про працю» у новій редакції частини першої ст. 265 КЗпП йдеться про посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, які несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства. Зазначені посадові особи, винні в порушенні законодавства про працю, притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, кримінальної відповідальності.

У частині другій ст. 265 КЗпП вперше передбачається відповідальність у вигляді штрафу юридичних та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, у разі порушення вимог трудового законодавства, а саме: 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. При цьому зазначений перелік порушень не є вичерпним, оскільки в абзаці п'ятому частини другої ст. 265 КЗпП йдеться про порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим — четвертим частини другої цієї статті.

Оскільки у частині другій ст. 265 КЗпП застосовується термін «відповідальність», то виникає питання про вид та правову природу останньої. Відповідно до частини третьої зазначеної статті штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

На нашу думку, в даному випадку можна говорити про закріплення у ст. 265 КЗпП нового виду відповідальності у трудовому праві — фінансової відповідальності роботодавців — юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, за порушення вимог трудового законодавства. Дану відповідальність слід виокремлювати від фінансової відповідальності, що розглядається в науці фінансового права як один із видів відповідальності за порушення фінансового законодавства, як складний інститут, що включає відносно відокремлені блоки залежно від інституційної належності фінансово-правових норм, що порушуються при вчиненні протиправного діяння у сфері фінансової діяльності держави [2, с. 91].

Фінансову відповідальність роботодавця видається можливим визначити як форму реалізації державно-владного примусу, що виникає у разі вчинення ним порушення вимог трудового законодавства і полягає у застосуванні центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, фінансових санкцій, передбачених законом.

Штрафи, зазначені у частині другій ст. 265 КЗпП, 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 (Державною службою України з питань праці) згідно з Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятості населення, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509 (із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 № 55 [3]). Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

У разі винесення рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи. Відповідні доповнення внесено до ст. 235 КЗпП. Це означає, що Законом України від 28 грудня 2014 року передбачено нові випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, які слід включити до зазначеної вище першої групи випадків матеріальної відповідальності роботодавця (матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю). У такому випадку роботодавця буде притягнуто до двох видів відповідальності — фінансової та матеріальної. Проте відповідна норма у ст. 130 КЗпП відсутня.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12. 2014 № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст.75.
2. Фінансове право : підручник / М. П. Кучерявенко, Д. О. Білінський, О. О. Дмитрик та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. М. П. Кучерявенко. – Х. : Право, 2013. – 400 с.

3. Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509 (із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 № 55) // Офіційний вісник України. – 2013. – № 60. – Ст.2151; 2016. – № 12. – Ст. 515.

СИРОТА І. М.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук, професор

ПЕНСІЇ ТА ДОПОМОГИ ЯК СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Здійснення права на соціальний захист набуває конкретного характеру при реалізації окремих видів соціального забезпечення — призначення пенсій, допомоги, інших видів соціального захисту.

Право на соціальний захист, встановлене Конституцією України і чинним законодавством, набуло реального характеру. Реальність цього права забезпечується системою гарантій. Саме ці гарантії забезпечують фактичне здійснення суб'єктивного права на відповідний вид соціального захисту.

Поняття гарантій у правовій науці пов'язується з необхідністю забезпечити реалізацію суб'єктивного права. Дійсно, якщо не встановити гарантії реалізації суб'єктивного права на відповідний вид пенсій, допомоги, це право втрачає свою реальність.

В статті 46 Конституції України визначаються конкретні види соціального захисту, а в діючому законодавстві умови їх надання, конкретний розмір, соціальні стандарти. Так, пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, говориться в Конституції, мають забезпечувати рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Мінімальна пенсія, мінімальна заробітна плата — це і є сьогоденні соціальні гарантії. Вони потребують перегляду. Новий Уряд планує піднімати соціальні гарантії раз у квартал (а не два рази на рік, як це було протягом 2014–2015 рр.). Для цього потрібно переглянути споживчий кошик. Останній раз споживчий кошик в нашій державі переглядали шістнадцять років тому, тоді як повинні робити це кожні п'ять років.

Споживчий кошик — це мінімальний набір продуктів споживання, непродовольчих товарів і послуг на місяць (рік), необхідних для людини і забезпечення її життєдіяльності. Вартість кошику повинна відповідати прожитковому мінімуму. Виходячи з цієї цифри формується сума