

При створенні збройних сил Боснії та Герцеговини на військову службу було взято імамів, капеланів та православні священники. Капелани не носять зброї, але мають звання та носять відповідні відзнаки [3].

Отже, військові капелани (військові, армійські священники) споконвіку становили невід'ємну частину повсякденного життя військових формувань у різних країнах світу і в різні епохи, точніше майже у всі епохи. У багатьох сучасних державах діють інститути військових капеланств. Військові капелани живуть одним життям із військовослужбовцями та значною мірою поділяють їхні повсякденні трудові обов'язки. Це дає їм можливість забезпечувати, щоб під час служби солдати та офіцери могли в повному обсязі здійснювати своє право на свободу віросповідання.

Джерела:

1. Комиссары духа. URL: https://nvo.ng.ru/forces/2009-05-22/11_kapellany.html?id_user=Y
2. Американский капелан Терри Мюррей: «Мы будем молиться за Украину». URL: <https://www.segodnya.ua/oldarchive/022e743ee81857e5c22567d80041ef17.html>
3. Капелланские структуры стран восточной Европы. Священник в воинской среде. URL: http://churchs.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2465:2012-01-10-12-09-00&catid=77:2011-08-30-13-38-08&Itemid=6

Кула Анна Станіславівна

Размутова Анастасія Валеріївна

*здобувачі вищої освіти факультету цивільної та господарської юстиції
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ОФІЦІЙНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ – ГАРАНТІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ: ОГЛЯД СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Конституція України проголошує право кожного на працю, що містить можливість заробляти собі на життя працею, яку

особа вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43) [1]. Держава, у свою чергу, зобов'язується створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Варто наголосити, що працівник не може бути допущений до роботи без укладеного трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу та повідомлення територіального органу Державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу.

Слід акцентувати увагу, що незважаючи на постійне проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи в ЗМІ та вимог діючого законодавства, оформлення найманих працівників належним чином на сьогодні залишається проблемою.

У першу чергу зазначимо, що офіційне працевлаштування є обов'язковою умовою відносин працівника з роботодавцем. Необхідно зазначити, що відповідно до ст. 24 КЗпП України роботодавцем заборонено допусками працівника до роботи без укладення трудового договору та повідомлення про це органів Державної фіскальної служби [2]. Зазначимо, що за таке порушення КЗпП України, крім адміністративної та кримінальної відповідальності, передбачено також фінансову відповідальність (ст. 265 КЗпП України).

На жаль, багато недобросовісних роботодавців, керуючись прагненням заощадити кошти за рахунок мінімізації або ж несплати єдиного соціального внеску за своїх працівників, вдаються до використання найманої праці без укладення трудових договорів, виплачують заробітну плату «в конвертах» та застосовують різні схеми тіньових трудових відносин. Зокрема, у цьому випадку йдеться про «тіньові» заробітки, з яких не утримуються податки та не здійснюються відрахування до Пенсійного Фонду України.

В результаті, погодившись на одержання зарплати в «конверті», більшість людей не замислюється, що свідомо обкрадає самих себе. Адже виплата заробітної плати в «конверті» позбавляє працівників визначених законодав-

ством гарантій, в тому числі головної – через несплату ЄСВ наймані працівники втрачають страховий стаж та можливість одержання достойної пенсії за віком, по інвалідності, з втратою годувальника та в інших випадках передбачених законодавством. Бувають випадки, що реальна заробітна плата працівника відрізняється від тієї, що відображена у відомості. Щоб не допустити цього, кожен працюючий громадянин має можливість перевірити особисті дані стосовно страхового стажу, нарахованої заробітної плати та сплачених страхових внесків, шляхом отримання інформації, що міститься на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України.

Працюючим громадянам необхідно знати, що права найманих працівників захищені ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно якої застраховані особи мають право отримувати від роботодавця підтвердження про оплату страхових внесків, у тому числі в письмовій формі, а також вимагати сплати таких внесків у повному обсязі, в тому числі в судовому порядку.

Вартий уваги той факт, що порушуючи вимоги трудового законодавства роботодавці тим самим порушують права людини. Завданням роботодавця є забезпечення конституційних прав і свобод громадян України, зокрема шляхом легалізації заробітної плати та детенізації доходів.

Зазначимо, що легалізація заробітної плати актуальна з багатьох причин: зокрема, це збільшення надходжень до бюджетів усіх рівнів, в тому числі, до Пенсійного Фонду України; соціальні гарантії для найманих працівників, розмір залежить від тривалості страхового стажу тощо. Адже, працівник, який отримує зарплату «в конверті» офіційно вважається непрацюючим. Йому не нараховується страховий стаж.

Питання перевірок Державної служби з питань праці (далі – Держпраці) на сьогодні є доволі актуальним. Держпраці перевіряє дотримання законності у сфері праці. Слід акцентувати увагу, що Держпраці, утворена 10 вересня 2014 році постановою Кабінету Міністрів № 442 шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки, Державної інспекції з питань праці.

Варто зазначити, що Держпраці є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце-прем'єра міністра України. Основні завдання Держпраці передбачені Постановою Кабінетом Міністрів України «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» від 11.02.2015 р. № 96. Так, Положенням № 96 визначено, що Держпраці здійснює свої повноваження у сфері праці, зокрема: охорони праці; нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; зайнятості населення; соціальних послуг.

Прикладом типових порушень законодавства про працю, які виявляються спеціалістами Держпраці на підприємствах під час перевірок: неправильне нарахування індексації та несвоєчасне попередження працівника про зменшення окладу; порушення порядку вивільнення працівників під час реорганізації чи ліквідації підприємства; порушення тривалості роботи особи з інвалідністю та дотримання нормативу з працевлаштуванням; відсутність попередження працівника за два місяця про зміну розряду та розміру оплати праці; порушення правил внутрішнього трудового розпорядку або відсутність таких правил; порушення строків виплати заробітної плати та авансових виплат тощо.

Аналізуючи судову практику зазначимо, що Держпраці виявляє неоформлені трудові відносини. Так, третій апеляційний адміністративний суд визнав правомірною постанову Управління Держпраці у Кіровоградській області про накладення на фізичну особу – підприємця штрафу в розмірі 125 190 грн за використання найманої праці без належного оформлення трудових відносин [3]. Отже, незадекларована праця наносить шкоду суспільству, державі та працівнику, тож Мінекономіки закликає всіх громадян дотримуватись законодавства про працю.

Необхідно звернути увагу на те, що запроваджено обов'язок повідомлення роботодавцем відповідний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за

основним місцем свого обліку про прийняття працівника на роботу. Таке повідомлення здійснюється у порядку, яке затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 413 «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17.06.2015 року.

З метою захисту прав застрахованих осіб фахівцями Пенсійного Фонду України проводиться моніторинг відомостей Реєстру застрахованих осіб для виявлення ознак порушень законодавства про працю та соціальне страхування. Інформація про виявлення ознаки можливих порушень законодавства передається до Держпраці та Державної податкової служби для застосування заходів впливу до порушників діючого законодавства, у тому числі проведення перевірок.

Варто зазначити, що на 16.09.2021 рік розпочато 2868 інспекційних відвідувань. Середня кількість виявлених не задекларованих працівників становить майже 5 осіб на одного перевіреного роботодавця. Мінекономіки повідомляє, що з 1 липня 2021 року в Україні триває інспекційна компанія з легалізації праці. За цей час було виявлено 10 489 працівників, допущених до роботи без трудових договорів. Найбільшу кількість неоформлених працівників виявлено у таких сферах: сільське господарство (2311 незадекларованих працівників у 119 роботодавців); організація харчування (2242 незадекларованих працівників у 508 роботодавців); торгівля (2160 незадекларованих працівників у 867 роботодавців). У регіональному розрізі найбільше не задекларованих працівників виявлено у Харківській (940), Одеській (855), Київській (864), Херсонській (722) та Хмельницькій (704) областях. Також в ході проведених інспекційних заходів укладено трудові договори із 5042 працівниками.

Варто зазначити, що з 1 липня Держпраці у взаємодії з ДПС розпочала інспектування з питань виявлення незадекларованих працівників. Слід акцентувати увагу, що Уряд розширив повноваження Держпраці, зокрема з'явився текст змін до Положення про Держпраці, затверджених КМУ. Його приведено у відповідність до норм чинного законодавства. Ці зміни

почали діяти з 3.11.2021 р. На засіданні 28 жовтня Уряд затвердив постанову «Про внесення змін до Положення про Державну службу України з питань праці» № 1117.

Зазначимо, що вперше в історії трудового законодавства з 01.01.2015 р. з'являються фінансові штрафи за порушення трудового законодавства. Так, Законом України від 28.12.2014 р., який набрав чинності з 1 січня 2015 року, ст. 265 КЗпП України «Відповідальність за порушення законодавства про працю» було викладено в новій редакції. У ч.1 ст.265 КЗпП визначаються загальні підстави відповідальності за порушення законодавства про працю. У ч. 2 ст. 265 КЗпП України вперше передбачається відповідальність у вигляді штрафу. Зазначені штрафні санкції мають право накладати у випадках, передбачених законом, посадові особи Держпраці.

Крім фінансової, законодавство України передбачає також адміністративну (ст. 41 КпАП України) та кримінальну відповідальність (ст. 172 та ст. 175 КК України) за порушення трудового законодавства. Зазначимо, що на відміну від КЗпП України штрафи у КпАП та КК України встановлюються у неоподаткованих мінімумах доходів громадян.

Судова практика свідчить, що на сьогоднішній день ніхто не може зобов'язати роботодавця укладати саме трудовий договір. Таку позицію підтверджує рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 10.08.2018 р. у справі №804/837/18. На думку суду, підприємство саме вправі вибирати, яким чином оформити відносини, а Держпраці не може зобов'язати укласти з фізичною особою трудовий договір, чи визнавати цивільний договір. Частково працюють заходи з боку влади, спрямовані на збільшення кількості перевірок – деякі підприємства виводять працівників з тіні. Але погрози та примус з метою заборонити укладення цивільно-правових договорів навряд чи є дієвим.

Вважаємо, що виходом може стати зменшення податків та встановлення певних пільг з їх сплати для бізнесу, що тільки розвивається, адже саме податки «загоняють» бізнес, особливо малий, «в тінь» зокрема і в частині офіційного працевлаштування.

Доцільно звернути увагу на те, що згідно до ст. 232 та ст. 235 КЗпП України працівники, які працюють без укладення трудового договору, мають право звернутись до суду. Відповідно до ст.232 КЗпП України спори працівників щодо оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи розглядаються у суді. Органом, що розглядає трудовий спір, при встановленні трудових відносин без укладення трудового договору, приймається рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати.

Доречно наголосити, що спори щодо неоформлених працівників є доволі поширеними, адже не всі роботодавців уважно ставляться до формування цивільно-правових договорів. Зазначимо, що правові висновки Верховного Суду є своєрідною інструкцією щодо здійснення певних правовідносин. Тож необхідно звернути увагу на основні правові висновки Верховного Суду в 2021 р., що виникли у спорах між Держпраці та роботодавцями, на прикладі його рішень (зокрема <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95904412>; <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95653392>).

Вважаємо, що офіційне оформлення трудових відносин з найманим працівником – обов'язок кожного роботодавця. Варто звернути увагу, що працівники, які отримують легальну заробітну плату, дбають про своє майбутнє. Сьогодні існує заробітна плата «в конвертах», але ніколи не буде існувати пенсії «в конвертах», соціального захисту «в конвертах». Отже, щоб реалізувати свої трудові права, працівникам необхідно вимагати від роботодавця легального оформлення трудових відносин через укладення трудового договору та видання наказу про прийняття на роботу.

Запровадження карантинних заходів показало, що переваги офіційного працевлаштування вже не видаються переважком минулого. Кожен, хто підтримує офіційне трудові відносини, має можливість звернутися до служби зайнятості по безоплатну допомогу. Роботодавець – в розв'язанні кадрових питань (підбору персоналу, компенсації ЄСВ), а працівник – по допомогу в пошуку нової роботи і отриманні матеріальних виплат на період безробіття.

Отже, ознайомившись з судовими рішеннями щодо накладення штрафів органами Держпраці за порушення трудового законодавства слід зазначити, що працювати за трудовим договором вигідно. А це сьогодні офіційно не працевлаштування – гарантія соціального захисту працівників та основа стабільного майбутнього.

Джерела:

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 (дата звернення: 07.12.2021р.).

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

3. Судова практика. Категорія справи №340/3085/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень* URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89266769>

Науковий керівник – к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Трюхан О. А.

Lagutina Iryna

*Doctor of Legal Sciences, Professor,
Head of the Department of Labour Law and Social Security Law
National University «Odessa Law Academy»*

THE CONTRIBUTION OF THE EU AND ILO TO THE ENFORCEMENT OF LABOUR LEGISLATION IN UKRAINE

The Project «Enhancing the Labour Administration Capacity to Improve Working Conditions and Tackle Undeclared Work», which is designed for 2017–2019, and the project «On the way to safe, healthy and declared work in Ukraine», which is designed for 2020–2022, are the contribution of the EU and ILO to strengthen labour standards, occupational safety and health and the enforcement of legislation in the country. As a result, all employees and employers in Ukraine shall benefit from regular employment, safer and healthier working conditions.