

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

**І. В. Лагутіна**

доктор юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри трудового права і права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗШИРЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

*У статті проаналізовано діяльність органів державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, яка спрямована на захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців, під час здійснення якої зазначені органи попереджають та виявляють порушення законодавства про працю, у передбачених законом випадках притягують винних осіб до відповідальності. Проведено дослідження правових категорій «захист трудових прав», «охорона трудових прав», «санкції норм трудового права». Підкреслюється, що проблема забезпечення прав людини набула всесвітнього значення, а у сфері праці особливо відчувається її загострення, посилюється важливість державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю як юрисдикційної форми захисту трудових прав.*

**Ключові слова:** трудові права, форми захисту, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, санкція.

**Постановка проблеми.** Забезпечення прав людини є головною метою правових систем сучасних демократичних держав. За характером і рівнем гарантованості прав можна робити висновки про реальний стан правової системи держави.

Державна політика розвитку трудового потенціалу спрямована на створення правових, економічних, соціальних, організаційних засад щодо його збереження та розвитку, умов для забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері трудових правовідносин шляхом посилення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти дослідження категорій «юридична відповідальність», санкцій норм трудового права відображені у наукових працях теоретиків права, представників вітчизняної та зарубіжної науки трудового права: А.А. Абрамової, О.В. Абрамової, С.С. Алексєєва, В.М. Андріїва, Б.Т. Базилева, М.Й. Бару, О.Т. Барабаша, Є.С. Белінського, С.А. Бодункової, Н.Б. Болотіної, С.М. Братуся, В.С. Венедіктова, В.В. Жернакова, Ю.С. Жицинського, Т.І. Ілларіонової,

Д.М. Кархальова, О.А. Красавчикова, С.В. Курильова, Т.М. Лежнєвої, О.Е. Лейста, А.Р. Мацюка, В.А. Ойгензіхта, С.М. Прилипко, О.І. Процевського, І.С. Самощенко, Л.А. Сироватської, П.Р. Стависького, Г.Я. Стоякіна, Р.Л. Хачатурова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенко та ін.

**Метою статті** є дослідження співвідношення категорій «захист трудових прав», «охорона трудових прав», «санкції норм трудового права», а також значення державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю у забезпеченні трудових прав.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток трудового законодавства відбувається у напрямі посилення захисту прав людини у сфері праці. В науковій літературі серед основних принципів сучасного трудового права називається забезпечення права працівника на захист трудових прав і свобод.

У науці трудового права існують різні погляди щодо поняття «захист трудових прав та інтересів працівників». Спершу відзначимо, що захист трудових прав необхідно відрізнити від такої правової категорії, як охорона прав. «За-

хист трудових прав» є більш вузьким поняттям, порівняно з поняттям «охорона трудових прав», оскільки друге охоплює усю сукупність заходів, що забезпечують нормальний процес реалізації прав. Відносини щодо охорони прав існують і до вчинення правопорушення, а відносини із захисту прав виникають тільки після вчинення правопорушення; охороняються, як правило, відносно невизначені суб'єктивні права невизначеного кола суб'єктів права. Захист є завжди суворо індивідуалізованим.

Водночас захист прав потрібно відрізнити від юридичної відповідальності. Зокрема, розмежування здійснюється за такими підставами:

1) основна спрямованість – відповідальність звернено до правопорушника, а захист – до уповноваженого;

2) способи впливу на поведінку учасників правовідносин – захист права нараховує більшу кількість способів, ніж відповідальність;

3) підстава застосування – відповідальність настає лише за наявності суб'єктивної підстави – вини правопорушника, а захист – за наявності об'єктивного факту правопорушення;

4) співвідношення категорій, що порівнюються з правопорушенням, – відповідальність в усіх випадках настає після вчинення правопорушення, захист права є можливим і до моменту його порушення [1, с. 33].

Охоронні заходи, заходи захисту та відповідальності включаються до юридично-забезпечувальної діяльності держави, яка запобігає порушенням, стимулює виконання обов'язків, відновлення порушених інтересів [2, с. 21].

По суті, санкції виконують дві принципово важливі юридичні функції – охоронну і регулятивну. Перша полягає у їхній спрямованості на захист суспільних відносин, прав учасників трудового процесу, забезпечення належного виконання покладених на них обов'язків, оскільки саме санкції містять вказівку на те, як порушені відносини повинні бути відновлені, або вказівку на кару, яку винний повинен понести, якщо поновлення права неможливо. З огляду на особливу природу трудових відносин варто зауважити, що те, що є санкцією для одного суб'єкта, може не мати такого значення для іншого.

Регулятивне значення зводиться до визначення того, що необхідно робити в разі порушення, невиконання тієї чи іншої норми. Вочевидь, наслідки, встановлені санкцією, є можливою поведінкою одних суб'єктів і належною поведінкою інших, тобто один і той же варіант поведін-

ки може бути санкціями однієї норми і водночас гіпотезою або диспозицією інших норм права, що юридично істотно полегшує процес правового регулювання [3, с. 100].

Насамперед загальною категорією слід визнати забезпечення, яке здійснюється за допомогою правового регулювання, реалізується у формах превенції, охорони, захисту, відповідальності, що застосовуються окремо або у поєднанні. Саме у цих формах забезпечуються, гарантуються інтереси суб'єктів правовідносин. При цьому акцент повинен бути зроблений саме на забезпеченні шляхом охоронних заходів та загрози застосування відповідальності. Надане право судового захисту забезпечує інтереси громадян до їх порушення, гарантує задоволення їхніх законних вимог у разі порушення [4, с. 21].

Специфічною рисою юридичної відповідальності є виняткова визначеність її виду та міри, пов'язаного з цим державного примусу, завжди заздалегідь передбачених у санкції відповідної правової норми. Норма права є правовою підставою, без якої притягнення до юридичної відповідальності є неможливим.

Посадові особи Державної служби України з питань праці [5] відповідно до покладених завдань мають право накладати у випадках, передбачених законом, штрафи за порушення законодавства.

Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 1774-VIII від 6.12.2016 р. [6] роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу за 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 (9 600 грн.); вчинення дій, передбачених абзацом шостим цієї частини, під час проведення перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, – у сто-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (320 000 грн.).

У зв'язку із встановленням мінімальної заробітної плати у місячному розмірі з 1 січня – 3 200 грн. Законом України «Про державний бюджет на 2017 рік» [7] збільшені розміри штрафних санкцій за порушення законодавства про працю.

Так, інспекторами Управління Держпраці в Івано-Франківській області була проведена пла-

нова перевірка ТОВ «Технобуд-Сервіс» щодо дотримання норм законодавства з питань охорони праці та трудового законодавства. Встановлено, що в порушення вимог ст. 24 КЗпП України трудові відносини з усіма працівниками ТОВ «Технобуд-сервіс» не були належним чином оформлені: на вимогу інспекторів не надано для перевірки відповідних договорів чи наказів керівника. Згідно з наданою ДФС інформацією у 2016 році в ТОВ «Технобуд-Сервіс» працювало 37 осіб за цивільно-правовими договорами та 16 осіб – за трудовими договорами. Інспекторами Управління було складено акт про перешкоджання контролюючому органу у проведенні перевірки. Відповідно до ст. 265 КЗпП України за недопущення до проведення перевірки з питань оформлення трудових відносин юридичні особи несуть відповідальність у вигляді штрафу у стократному розмірі мінімальної заробітної плати – 320 000 грн. Управлінням Держпраці в Івано-Франківській області складено протокол про адміністративне правопорушення за ст. 188 КУпАП [8].

Відповідно до ст. 265 КЗпП України [9] роботодавці 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 – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (96 000 грн.).

Реалізацію цієї норми було здійснено фахівцями Головного управління Держпраці у Львівській області, які спільно з правоохоронними органами провели перевірку додержання законодавства про працю щодо неофіційного працевлаштування осіб у ПП «ЕРА-ЛІС». Підприємство здійснює господарську діяльність на території Яворівського району. У ході перевірки було встановлено, що станом на день перевірки керівництво ПП «ЕРА-ЛІС» допустило до виконання робіт 4 особи, з якими не укладено трудового договору, а також про прийняття їх на роботу не повідомили територіальні органи ДФС, чим порушили вимоги ч. 3 ст. 24 КЗпП України. Звернуто увагу, що на підприємстві вчинили

спробу замінити легальне працевлаштування так званим «стажуванням» у розумінні, відмінному від визначеного законом. Адже тільки громадяни, які мають офіційний статус безробітного, можуть проходити стажування – професійне навчання працівників на виробництві на тому чи іншому підприємстві, після закінчення якого підприємство зобов'язується працевлаштувати такого працівника. У всіх інших випадках роботодавець зобов'язаний оформити працівника на роботу у встановленому порядку з першого дня виконання ним трудової функції. Отже, за результатами виявлених порушень на керівника ПП «ЕРА-ЛІС» складено та передано до суду протокол за ч. 3 ст. 41 КУпАП, а також накладено фінансову санкцію відповідно до ст. 265 КЗпП України у розмірі 174 000 грн. [10].

Крім планових перевірок, інспектори з питань праці проводять позапланові перевірки. Так, під час перевірки, підставою для якої став лист Управління праці та соціального захисту населення Хмельницької міської ради, інспектори з питань праці Управління Держпраці у Хмельницькій області встановили, що фізична особа – підприємець не дотримувався вимог чинного трудового законодавства. А саме допустив до виконання робіт двох працівників, з якими не був укладений трудовий договір, а також про прийняття їх на роботу не було повідомлено територіальний орган ДФС, чим порушено вимоги частини 3 ст. 24 КЗпП України. Також підприємець не надавав табелів обліку робочого часу та відомостей нарахування заробітної плати і виплати її працівникам. Свої дії ФОП пояснив тим, що продавці в його магазині на цей час проходять стажування без заробітної плати з випробувальним терміном [11]. Однак у період випробування на таких працівників поширюються усі вимоги законодавства про працю (ст. 26 КЗпП України). Студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час (ч. 1 ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення»). Запис про проходження стажування ро-

ботодавець вносить до трудової книжки. Отже, підприємцю доведеться сплатити 88 450 грн. (штраф у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного неоформленого працівника).

Інспектори праці відіграють важливу роль у запобіганні спорів із питань трудових прав. Вони повинні вживати своєчасних заходів для того, щоб: а) працівники та роботодавці були поінформовані про зміст законів і підзаконних актів; б) працівники та роботодавці отримували консультації щодо того, що їм необхідно робити, щоб належним чином дотримуватись відповідних законів і підзаконних нормативно-правових актів; в) закони і підзаконні нормативно-правові акти виконувались, а в разі, якщо, незважаючи на надану інформацію і консультації, закон не виконується, то застосовувалися санкції [12, с. 188].

**Висновки і пропозиції.** Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю – це діяльність компетентних органів, що спрямована на захист трудових прав працівників і роботодавців. У процесі цієї діяльності вказані органи попереджають і виявляють порушення законодавства про працю з боку роботодавця та уповноважених ним осіб, притягують до відповідальності винних у порушенні цих прав.

Механізм нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства може бути представлений як регулятор, покликаний збільшити потужність системи реалізації законодавства про працю. Завдяки діяльності і самому існуванню цих органів відбувається не тільки фактичне припинення суперечливих закону дій, а й створюються додаткові мотиви, які позитивно впливають на поведінку адресатів правових норм: вони більш чітко виконують покладені на них законом обов'язки, суворіше дотримуються законодавства про працю.

Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю можна визначити як засновану на законодавстві особливу форму юридичної діяльності системи уповноважених органів, метою якої є захист прав людини у сфері праці. Як діяльність спеціальних уповноважених органів державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю належить до державних форм захисту трудових прав та інтересів працівників. Інспекція праці як невід'ємна частина системи регулювання питань праці, що виконує основоположну функцію забезпечення застосування трудового законо-

давства та ефективного дотримання його вимог, сприяє економічному розвитку.

### Список використаної літератури:

1. Басин Ю.Г. Основы гражданского законодательства о защите субъективных прав граждан / Ю.Г. Басин // Проблемы применения Основ гражданского законодательства и Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик. – Саратов, 1971. – С. 32–37.
2. Илларионова Т.И. Система гражданско-правовых охранительных мер / Т.И. Илларионова. – Томск, 1982. – 76 с.
3. Бодункова С.А. Значение санкций в регулировании трудовых отношений / С.А.Бодункова // Вестник Омского университета. – 2001. – № 2. – С. 99–102.
4. Ойгензихт В.А. Формы обеспечения интересов субъектов гражданских правоотношений / В.А. Ойгензихт // Осуществление и защита гражданских и трудовых прав. – Краснодар : Изд-во Кубан. ун-та, 1989. – С. 17–22.
5. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : постанова Кабінету Міністрів України № 96 від 11.02.2015 р. // Офіційний вісник України. – 2015. – № 21. – Ст. 584.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України № 1774-VIII від 6.12.2016 р. // Офіційний вісник України. – 2017. – № 2. – Ст. 32.
7. Про державний бюджет на 2017 рік : Закон України № 1801-VIII від 21.12.2016 р. // Офіційний вісник України. – 2016. – № 101. – Ст. 3291.
8. Підприємство повинно сплатити 320 тис. грн штрафу за недопуск інспектора до перевірки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dsp.gov.ua/підприємство-повинно-сплатити-320-тис-г/>.
9. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР № 322-VII (322а-08) від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
10. За неоформлених працівників підприємству доведеться сплатити штраф – 174 тис. грн. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dsp.gov.ua/за-неоформлених-працівників-підприєм/>.
11. Хмельницька область: за спробу замінити легальне працевлаштування «стажуванням» підприємцю доведеться сплатити 88 тис. 450 грн. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dsp.gov.ua/хмельницька-область-за-спробу-заміни/>.
12. Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance International Training Centre of the ILO. – Turin, 2013. – 252 p.

**Лагутина И. В. К вопросу о расширении полномочий Государственной службы Украины по вопросам труда**

*В статье проанализирована деятельность органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, которая направлена на защиту трудовых прав и интересов работников и работодателей, при осуществлении которой указанные органы предупреждают и выявляют нарушения законодательства о труде, в предусмотренных законом случаях привлекают виновных к ответственности. Проведено исследование правовых категорий «защита трудовых прав», «охрана трудовых прав», «санкции норм трудового права». Подчеркивается, что проблема обеспечения прав человека получила всемирное значение, а в сфере труда особенно чувствуется ее обострение, усиливается важность государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде как юрисдикционной формы защиты трудовых прав.*

**Ключевые слова:** трудовые права, формы защиты, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, санкция.

**Lagutina I. V. To the question of expanding the powers of the State Service of Ukraine on labour issues**

*The article is devoted to the analysis of the activity of bodies of state supervision and control over observance of labour legislation, which is aimed at protecting the labor rights and interests of employees and employers, the implementation of which the bodies have been warned and identify labour violations, in the cases provided for by law to bring those responsible to justice. The research of legal categories “protection of labour rights”, “safeguard of labour rights”, “sanctions in labour law” is conducted. It is emphasized that the issue of human rights has gained worldwide importance, and the world of work is especially felt her exacerbation, increasing the importance of state supervision and control over observance of labour legislation as a form of jurisdictional protection of labour rights.*

**Key words:** labour rights, forms of protection, supervision and control over compliance with labour legislation, sanction.