

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року № 77-VIII із змінами та доповненнями (далі — Закон України № 77-VIII

VIII

) внесено ряд змін до Кодексу законів про працю

України та інших законодавчих актів

у

частині посилення відповідальності роботодавців за порушення

у

сфері

праці та

трудових відносин.

Зокрема, **Законом України № 77-VIII внесено зміни до статті 265 Кодексу законів про працю України**

відповідно до якої 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.

Юридичні особи, які використовують найману працю, несуть 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, встановлений 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;

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

—

у
трикратному
розмірі
мінімальної заробітної плати,
встановленої законом на момент виявлення порушення
;

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - четвертим частини другої статті 265 К одексу законів про працю України — у розмірі мінімальної заробітної плати.

Зазначені штрафи є фінансовими санкціями, не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України

, та

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

(н

а

разі,

таким органом є Державна служба України з питань праці, яка створена згідно з постановами К

абінету

М

іністрів

України №

442

від 10.09.2014

та
№
96
від 11.02.2015
)
.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу.

Варто зазначити !Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Законом України № 77-VIII внесено зміни до статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення

, а саме: посилено відповідальність посадових осіб підприємств, установ та організацій, винних у порушенні вимог законодавства про працю та охорону праці.

Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не у повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації, 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, а також інші порушення вимог законодавства про працю — тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення зазначеного порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює та виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, — тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності від

ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

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 — тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ

та
організацій незалежно від форми власності
від п
,

ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення зазначеного порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню,

—
тя

гне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ
та
організацій незалежно від форми власності
від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, крім порушення, передбаченого частиною шостою статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, —

тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян

та
на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм
и
власності
—

від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві — тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності від двадцяти до п

п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян

УВАГА ! Нормами чинного законодавства України передбачено притягнення винних посадових осіб не лише до дисциплінарної та адміністративної відповідальності, а й до кримінальної відповідальності — за наявності у їх діях складу злочину.

Законом України № 77-VIII внесено зміни до статті 172 Кримінального кодексу України

, а саме: посилено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю, які караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює та виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

Частиною першою статті 173 Кримінального кодексу України встановлено кримінальну відповідальність службової особи підприємства, установи, організації незалежно від форми власності за грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, яке карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років.

Варто зазначити ! Поняття грубого порушення законодавства про працю охоплює усі

випадки порушень, які поставили працівника

у

скрутне становище або погіршили його умови праці, що призвело до порушення конституційних прав або законних інтересів працівника.

Отже, **грубим порушенням законодавства про працю може вважатися:**

- умисна неவிдача працівникові при звільненні трудової книжки, що стало перешкодою для його подальшого працевлаштування;
- запровадження роботодавцем продовженого робочого дня;
- необґрунтована відмова в укладенні трудового договору чи така відмова, яка містить ознаки дискримінаційного характеру, тощо.

Порушення угоди про працю (трудоного договору) шляхом обману може проявитись, зокрема,

у введенні працівника в оману стосовно умов та характеру праці, розміру заробітної плати, виплати преміальних тощо.

Зловживання довірою матиме місце у разі, коли посадова особа недобросовісно використовує довіру з боку працівника до неїособисто чи до організації, яку вона представляє, з

метою

ігнорува

ння

визначен

их

умов

угоди про працю (

трудоного договору

)

.

Під примусом слід розуміти примушування працівника до виконання роботи під загрозою застосування до нього дисциплінарного стягнення, насильства, а також будь-який інший протиправний вплив на особу з метою домогтися виконання нею роботи, не обумовленої угодою про працю (трудовим договором).