

Клец Т. С.
*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін,
юридичний факультет,
Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ,
<https://orcid.org/0000-0002-6115-4957>*

ПІДСТАВИ ШТРАФНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

JEL Classification: K19
SECTION "LAW": Право

Анотація. У статті розглядається 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 безпеляційності вибору держави щодо застосування заходів примусового характеру. Мова йде про те, що саме по собі порушення роботодавцем законодавства про працю ще не означає обов'язковості 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. Проаналізовано особливості штрафної відповідальності роботодавця. Обґрунтовано наукові погляди вчених щодо визначення поняття «роботодавець» та основні аспекти винуватості роботодавця під час притягнення його до штрафної відповідальності. Було досліджено наступні складові трудового правопорушення роботодавця, а саме: об'єкт (регульовані трудовим законодавством правовідносини в сфері реалізації права на працю) та суб'єктивна сторона. Визначено, що до особливостей штрафної відповідальності роботодавця належить своєрідний характер трудового правопорушення як підстави такої відповідальності, специфічність ознак, що утворюють склад такого правопорушення. Зроблено висновок, що підставами настання штрафної відповідальності роботодавця є 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. А основним компонентом 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 у вигляді конкретних штрафних санкцій.

Ключові слова: штрафна відповідальність, роботодавець, трудове законодавство, юридична особа, юридична відповідальність.

Annotation. The article considers the grounds for penalties of the employer for violation of labour legislation. By its content punitive responsibility as a legal, consists of applying the state system of coercive measures to a person who has violated generally recognized and legitimized in a certain way the legal order of implementation of relations in the coquetry sphere. Given the provision that the rights and interests of a person, including a person of an employer, are inviolable, and the State guarantees their inviolability and inevitability of observance, it is obvious that the application of state coercive measures to such a person must be justified and justified. Justifiability consists in the presence of predetermined in the legislature grounds and conditions, the occurrence of which means the possibility of application state coercion. However, the mere occurrence of such conditions does not mean the categorical choice of the State to apply coercive measures. We consider the fact that the mere violation by the employer of the labor legislation does not yet mean the obligatory occurrence of responsibility, since what the state regards as a violation of the law can only be a subjective statement of a particular person, as performs quite certain functions of the state in terms of bringing to responsibility. This element of subjectivism contradicts the essence of legal responsibility as a reasonable measure of coercion, and therefore it should be minimized by the State itself. For this reason, in the mechanism of bringing an employer to punitive responsibility for violation of labour legislation, an important element is the basis of the occurrence of such responsibility. The peculiarities of the employer's penalty liability are analyzed. The scientific views of scientists on the definition of "employer" and the main aspects of the employer's guilt in bringing him to justice are substantiated. The following components of the employer's labour offence were studied: the object (regulated by labour law legal relations in the field of realization of the right to work) and the subjective side. We determined that the employer's penalty liability peculiarities include the peculiar nature of the labour offence as the basis of such liability, the specificity of the features that make up the composition of such an offence. We concluded that the grounds for the employer's penalty are a set of legal facts and circumstances that, due to a specific model of the employer's behaviour, object to the occurrence of negative consequences for him due to violation of the legally defined procedure for employment. And the main component of the mechanism of bringing the employer to justice is compliance with a specific procedure, which is a set of operations and actions of public authorities ranging from fixing the case of violation of labour legislation by the employer to the direct application of state coercion in the form of specific penalties.

Key words: penalty liability, employer, labor legislation, legal entity, legal liability.

Вступ

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 безпечальності вибору держави щодо застосування заходів примусового характеру. Мова йде про те, що саме по собі порушення роботодавцем законодавства про працю ще не означає обов'язковості 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. Аналіз останніх досліджень та публікацій. 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 Н. Болотіна Ю. Дмитренко, М. Кагадій, І. Новосельська, П. Пилипенко, О. Серєда, А. Слюсар Н. Хуторян. Питання механізмів притягнення роботодавців до штрафної відповідальності присвячено роботи зокрема Р. Бутинської, В. Костюка, Л. Остапенка, В. Процевського, Н.Швець 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 підстав та видів штрафних санкцій які застосовуються до роботодавців. Таким чином, необхідно дослідити виникнення у держави достатніх підстав для безпосереднього застосування системи примусових заходів – санкцій.

Метою статті є аналіз основних підстав штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.

Результати

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 її 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 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. Як зазначає О. Лук'яничков 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» [3, с. 50].

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. 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: 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; 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. 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 немайна шкода» [8, с. 185]. 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.

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. 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 [4].

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. На основі аналізу положень КЗпП, які формують собою інститут штрафної відповідальності роботодавця, 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. 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 [5]. Але якщо проаналізувати такі наслідки протиправної поведінки роботодавця, як вимушений прогул або неодержаний заробіток працівника, то слід погодитися із думкою В. 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 [9].

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 Л. Грузінова О. Лук'янчиков, О. Процевський, 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 праввідносин 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 держаного 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.

Цікавим та складним у питанні штрафної відповідальності роботодавця є проблема визначення суб'єкту такої відповідальності. Так, 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» [7, с. 502]. 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. Філіпова є Р. 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 роботодавця, 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 ля цілей правового регулювання, а не навпаки – забезпечує належне правове регулювання існуючим обставинам правової дійсності та учасників трудових правовідносин [1, с. 208]. 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.

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 наступає і за умови їх відсутності, або ж на етапі до укладення трудового договору. Коректність даного висновку підтверджується вже самою сентенцією частини 2 с. 265 КЗпП: «Юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі...» [2]. 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 штрафу 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. 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» [6, с. 37]. 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» . 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. 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.

Висновки

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; 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. 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 у вигляді конкретних фінансових (штрафних) санкцій.

Список використаних джерел

1. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудоових правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.09.2021).
3. Лук'янчиков, О. М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: монографія. Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. 2019. 254 с.
4. 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.
5. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоових відносин : монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.
6. Середа О. Г. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України. Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. 2012. № 1(3). С. 35 – 41.
7. Філіпов В.В. Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин. Форум права. 2008. № 3. С. 501 – 505.
8. 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.
9. Щербіна В. І. Функції трудового права: автореф. дис... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків: НЮАУ ім. Я. Мудрого., 2009. 32 с.