

## УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ З ПИТАНЬ ЗАСТОСУВАННЯ ШТРАФНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

### IMPROVEMENT OF LABOR LEGISLATION ON THE APPLICATION OF PENALTY RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER

Клец Т.С., аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін  
юридичного факультету

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Проблему вдосконалення законодавчого регулювання процесу притягнення до штрафної відповідальності роботодавців, на нашу думку, доцільніше за все вирішувати шляхом прийняття нового Трудового кодексу України, який якісно змінить сам зміст державної політики у сфері контролю за дотриманням законодавства про працю та механізми практичної реалізації наглядових і контрольних функцій органів державної влади. Наявні редакції проектів Трудового кодексу України, які нині знаходяться на розгляді у Верховній Раді України, не містять регламентованого алгоритму реалізації процесу притягнення до штрафної відповідальності роботодавців. Натомість у них суттєво розширюються підстави такої відповідальності та поєднується одразу кілька її функцій, у тому числі і компенсаторна на користь сторони, права якої були додатково порушені роботодавцем. У статті розглянуто питання вдосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця. Запропоновано включити до складу КЗпП України ст. 265-2 «Матеріальна відповідальність роботодавця перед найманими працівниками», яка поєднуватиме в собі положення ст.ст. 117, 235–236, 237-1 КЗпП України з одночасною втратою сили цих статей КЗпП, а також міститиме норми, що передбачають компенсацію роботодавцем завданих збитків чи заподіяної своїми діями шкоди працівникам. Внесено пропозиції щодо виключення можливості одночасного притягнення роботодавців ФОП до адміністративної та штрафної відповідальності за порушення законодавств про працю, а також виключення окремих положень із КУпАП щодо притягнення роботодавців до відповідальності з одночасним включенням таких норм до складу ст. 265 КЗпП України зі збільшенням розміру санкцій. Крім того, запропоновано структуру нового Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятості населення, розробленого на базі Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. № 509. Новий Порядок передбачає більш чітку детермінацію та алгоритмізацію процесу застосування до роботодавців штрафної відповідальності, а також фактично містить алгоритм здійснення провадження у справах про притягнення до такої відповідальності.

**Ключові слова:** штрафна відповідальність, адміністративні стягнення, контрольні заходи, роботодавці, праця.

In our opinion, the best way to improve the legislative regulation of the process of imposing penalties on employers is to adopt a new Labor Code of Ukraine, which will qualitatively change the very content of state policy in the field of labor law compliance and the mechanisms for the practical implementation of oversight and control functions of public authorities. The existing versions of the draft Labor Code of Ukraine, which are now being considered in the Verkhovna Rada of Ukraine, do not contain a prescribed algorithm for the process of imposing penalties on employers. At the same time, they significantly expand the grounds for such liability and combine several of its functions, including the compensatory one in favor of the party whose rights were additionally violated by the employer. The article considers the issue of improving labor legislation on the application of penalties of the employer. It is proposed to include in the Labor Code of Ukraine Article 265-2 "Liability of the employer to employees", which will combine the provisions of Art. Art. 117; 235-236; 237-1 of the Labor Code of Ukraine with the simultaneous loss of force of these articles of the Labor Code, as well as which will contain rules that provide for compensation by the employer of shields or damage caused by their actions to employees. Proposals were made to exclude the possibility of simultaneously bringing employers to administrative and penal liability for violations of labor laws, as well as to exclude certain provisions of the Code of Administrative Offenses to bring employers to justice with the simultaneous inclusion of such rules in the mouth. 265 of the Labor Code of Ukraine with an increase in the size of sanctions. In addition, the structure of the new Procedure for imposing fines for violations of labor and employment legislation, developed on the basis of the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 17.07.2013 № 509. The new Procedure provides for clearer determination and algorithmization of the application of penalties to employers contains an algorithm for conducting proceedings in cases of bringing to such responsibility.

**Key words:** penal liability, administrative penalties, control measures, employers, labor.

**Постановка проблеми.** Проблему вдосконалення законодавчого регулювання процесу притягнення до штрафної відповідальності роботодавців, на нашу думку, доцільніше за все вирішувати шляхом прийняття нового Трудового кодексу України, який якісно змінить сам зміст державної політики у сфері контролю за дотриманням законодавства про працю та механізми практичної реалізації наглядових і контрольних функцій органів державної влади. Наявні редакції проектів Трудового кодексу України, які нині знаходяться на розгляді у Верховній Раді України, не містять регламентованого алгоритму реалізації процесу притягнення до штрафної відповідальності роботодавців. Натомість у них суттєво розширюються підстави такої відповідальності та поєднується одразу кілька її функцій, у тому числі і компенсаторна на користь сторони, права якої були додатково порушені роботодавцем. У рамках цього дослідження нам видається зайвим робити пропозиції щодо внесення змін у будь-який із законопроектів, важливіше сконцентрувати увагу на розробці окремого самостійного нормативно-правового акта, який пропонується прийняти на основі Порядку накладення штрафів, але із суттєвим доопрацюванням та розширенням праворегуючого впливу. Цей Порядок видається

нам більш системним документом, на відміну від чинного та затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. № 509.

**Аналіз останніх досліджень і 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, В. Венедиктов, Ю. Дмитренко, М. Кришталь, Ю. Пилипенко, А. Слюсар.

Разом із тим, незважаючи на наявність доволі великої кількості наукових розробок із питань штрафної відповідальності роботодавців, на недостатньому рівні залишається вдосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця.

**Мета статті** – розробити пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На наш погляд, окрім розробки та прийняття вказаного Порядку накладення штрафів, доцільно запропонувати ще кілька змін до чинного законодавства, покликаних підвищити

якість реалізації державою контрольних заходів у сфері регулювання відносин із приводу наймані праці та ефективність застосування на практиці державного примусу в частині притягнення роботодавців до штрафної відповідальності та виконання останніми відповідних вимог уповноважених органів та осіб.

Ми підтримуємо позицію деяких сучасних дослідників, зокрема Н. Швець і В. Венедіктова, щодо необхідності конкретизації як на доктринальному, так і на рівні практичного закріплення в законодавстві інституту матеріальної відповідальності роботодавця. Але ми розширюємо цю тезу та пропонуємо поєднати матеріальну та штрафну відповідальності роботодавця таким чином, щоб під час притягнення останнього до штрафної відповідальності (сплата штрафу здійснюється на користь держави) одночасно застосовувався компенсаторний механізм матеріальної відповідальності перед стороною трудових відносин, чії права були порушені роботодавцем.

Зокрема, ст. 117, ст.ст. 235–236 КЗпП України передбачено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну затримкою розрахунку в разі звільнення, незаконного звільнення, переведення працівника на іншу роботу, неправильного формулювання причини звільнення в трудовій книжці, затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника тощо. А ст. 237-1 КЗпП України встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду. При цьому в КЗпП України відсутня окрема глава про матеріальну відповідальність сторін трудового договору. У Главі IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України закріплені лише норми щодо матеріальної відповідальності однієї сторони трудового договору, а саме працівника. Норми ж про матеріальну відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу містяться в різних главах КЗпП України (Глава VII «Оплата праці» і Глава XV «Індивідуальні трудові спори») [3, с. 145; 4, с. 65]. Така позиція розкриває основний недолік сучасного законодавчого регулювання трудових відносин – відсутність балансу між обсягом прав та обов'язків працівників і роботодавців.

Так, матеріальна шкода, завдана роботодавцю з вини працівника, підлягає однозначному відшкодуванню через те, що роботодавець один, а найманих працівників багато, і тому заподіяння шкоди працівниками може призвести взагалі до втрати трудової правосуб'єктності роботодавцем. Натомість, завдаючи шкоду правам працівників, роботодавець, на думку законодавця, підлягає штрафній відповідальності. Визначено, що штрафна відповідальність фактично позбавлена компенсаторної функції, оскільки нормами ст. 265 КЗпП України не передбачено обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду чи збитки, завдані працівнику своїми протиправними діями. Натомість ч. 10 ст. 265 КЗпП України чітко встановлює імператив, що «сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю» [1]. У цьому законодавець вбачає «відновлення» потенційно порушеного права працівників. Однак юридична відповідальність покликана виконувати не лише відновлювальну, але й компенсаторну функцію, що є цілком логічним особливо в разі грубого порушення прав працівників, відновлення яких просто неможливо через шлив часового проміжку, за який вони понесли суттєві збитки. Вирішення цієї проблеми, на нашу думку, можливе лише шляхом поєднання штрафної та матеріальної відповідальності роботодавця, але з урахуванням двох умов:

1) поєднання таких видів відповідальності не може розглядатися як подвійне притягнення роботодавця до відповідальності за вчинення одного правопорушення.

Штрафна відповідальність – це міра реалізації державного примусу, яка, до речі, надалі може бути компенсована роботодавцем шляхом накладення відповідних заходів дисциплінарного впливу чи матеріальної відповідальності на посадову особу чи працівника, дії якого призвели до притягнення роботодавця до відповідальності;

2) застосування матеріальної відповідальності до роботодавця після притягнення його до штрафної відповідальності передбачає обов'язок саме роботодавця як юридичної особи чи ФОП відшкодувати завдані збитки чи шкоду працівнику, а не застосування регресного зобов'язання до посадової особи, дії якої і призвели до порушення роботодавцем законодавства про працю.

Судова практика з цього приводу демонструє існування кількох механізмів для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Звернемо увагу на п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «якщо внаслідок відмови в прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться згідно із правилами ч. 2 ст. 235 Кодексу законів про працю України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові» [2]. Щодо інших працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, питання відповідальності роботодавця зводиться до компенсації втрати частини доходу у зв'язку з порушенням строків виплат у разі затримки на один і більше календарних місяців, відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III

Враховуючи викладене вище, ми пропонуємо доповнити КЗпП України ст. 265-2 «Матеріальна відповідальність роботодавця перед найманими працівниками», яка поєднуватиме в собі положення ст.ст. 117; 235-236; 237-1 КЗпП України з одночасною втратою сили цих статей КЗпП, а також міститиме частини першу та останню такого змісту:

«Підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання, які використовують найману працю, здійснюють компенсацію найманим працівникам втрати частини заробітку у вигляді заробітної плати у разі порушення встановлених строків її виплати, в тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи). Компенсація втрати частини або в повному обсязі заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати провадиться в разі затримки виплати заробітної плати на один і більше календарних місяців. Сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованої, але не виплаченої заробітної плати за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиплати заробітної плати (інфляція місяця, за який виплачується заробітна плата, до уваги не береться). Своєчасно не отримана з вини працівника заробітна плата компенсації не підлягає. Відмова власника або уповноваженого ним органу (особи) від виплати компенсації може бути оскаржена особою в судовому порядку.

Виплата матеріальної відповідальності не звільняє роботодавця від відповідальності, передбаченої ч. 2 ст. 265 цього Кодексу».

У такий спосіб ми пропонуємо зрівняти права працівників та роботодавців, а також їхні зобов'язання щодо відшкодування шкоди чи збитків, завданих один одному під час реалізації трудових відносин.

Наступним напрямом удосконалення законодавства у сфері накладення штрафів на роботодавців, на наш погляд, має бути уникнення подвійного притягнення до відповідальності за одне й те саме порушення. Йдеться про штрафну та адміністративну відповідальність. У попередньому розділі цього дослідження нами було запропоновано нову редакцію ст. 265 КЗпП України, яка

включає в себе всі випадки притягнення роботодавця до відповідальності, в тому числі і за порушення, які містяться в КУпАП, а саме в ст.ст. 41, 41-1, 41-2, 41-3. Незважаючи на те, що адміністративна відповідальність є персоналізованим видом відповідальності, тобто передбачає притягнення до відповідальності саме конкретної фізичної особи – посадової особи роботодавця, – ми все ж таки вважаємо необхідною імплементацію відповідних норм до КЗпП України шляхом їх повного перенесення з КУпАП, тобто наведені вище норми в КУпАП втратять свою чинність та будуть виключені.

Однак і їх імплементація в КЗпП України має відбуватися в повному обсязі. Справа в тому, що застосування положень вказаних вище статей та притягнення осіб до адміністративної відповідальності відбувається лише за результатами здійснення контрольних заходів органами державної влади, зокрема Держпраці, а також посадовими особами органів місцевого самоврядування.

Якщо проаналізувати назви конкретних статей КУпАП, зокрема 41-1, 41-2, 41-3, то можна побачити, що в них йдеться про відповідальність, пов'язану із порушенням правового режиму укладення та/або виконання колективного договору, угоди. Передбачаючи адміністративну відповідальність посадових осіб роботодавця за вказані види порушення, законодавець, вочевидь, не надає уваги тій обставині, що й особа, яка притягається до відповідальності, є учасником колективної угоди з боку персоналу роботодавця, оскільки в будь-якому разі така особа (окрім власника) є найманим працівником. За таких обставин видається логічним стверджувати, що будь-який найманий працівник, обіймаючи керівну посаду роботодавця, фактично зашкоджує своїм же правам, не укладаючи чи не виконуючи колективної угоди. Тому і доцільно наведені норми виключити зі складу КУпАП та розглядати їх виключно як відповідальність роботодавця загалом, а не конкретної посадової особи.

Це ж саме стосується і недопуску уповноваженими особами роботодавця уповноважених осіб Держпраці або інших осіб, як здійснюють контролюючі заходи, до їх реалізації на підприємстві, в установі, організації. Логіка такого твердження полягає в такому: адміністративні проступки, які містяться в ст.ст. 41, 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП, за своєю сутністю є порушенням роботодавцем законодавства про працю, а за характером санкцій належать до штрафних. Тобто за вказані проступки фактично передбачена трудово-правова відповідальність, що й об'єктивує необхідність включення цих норм у КЗпП України; накладення адміністративних стягнень за вказані правопорушення не означає уникнення працівниками, які притягаються до адміністративної відповідальності, часткової чи повної матеріальної відповідальності перед роботодавцем, оскільки дії таких працівників або їхня бездіяльність призвели до накладення штрафних санкцій на роботодавця як самостійного суб'єкта трудових відносин (юридична особа чи ФОП). Тому застосування до особи подвійних санкцій (матеріальна відповідальність та адміністративне стягнення) суттєво розбалансовує систему прав та обов'язків працівників і ставить їх у невигідне уразливе щодо роботодавців становище; накладення адміністративних санкцій відбувається майже в той спосіб, що і притягнення роботодавців до штрафної відповідальності, хоча розмір перших суттєво менший за встановлені законодавством про працю штрафи. Така ситуація робить адміністративну відповідальність формалізмом, а притягнення до неї посадових осіб роботодавців – засобом уникнення більш суворої відповідальності. У такому контексті адміністративний проступок у сфері трудових відносин ми пропонуємо замінити на трудово-правову відповідальність, яка у вигляді штрафів має значно серйозніше та вагомніше функціональне та утилітарне призначення.

Усе викладене вище доводить необхідність перегляду концепції розгалуження видів відповідальності робото-

давців та їх посадових осіб за порушення законодавства про працю, зокрема в частині імплементації заходів адміністративного впливу до видів штрафної відповідальності роботодавців.

Водночас ми погоджуємося з необхідністю застосування в окремих особливих випадках кримінальної відповідальності за порушення роботодавцем законодавства про працю, але обґрунтовуємо це такими тезами: право на працю та право на її використання, в тому числі шляхом найму працівників, є конституційними правами, а тому підлягають суворому дотриманню та гарантуванню з боку держави; держава, забезпечуючи реалізацію вказаних прав, має вживати такий комплекс заходів та механізмів державного регулювання, який буде остатнім не лише для ефективної реалізації трудових відносин, але й для неухильності та стабільності їх правового регулювання й недопущення порушення з будь-якої сторони; роботодавець, порушуючи окремі трудові права, зокрема, в частині не виплати заробітної плати або несвоєчасної її виплати, фактично створює передумови для погіршення становища великої кількості осіб, що тягне за собою порушення інших конституційних прав, зокрема на гідний рівень життя, на оплату праці тощо; держава не може допустити порушення правового режиму регулювання трудових відносин, оскільки стоїть на засадах гарантування прав працівників та дотримання їх балансу із правами роботодавців у системі відносин трипартизму. Усе це призводить до створення ситуації, за якої порушення такого правового режиму може спричинити появу правового нігілізму та свавілля з боку роботодавців.

Саме тому держава має застосовувати надзвичайно дієві засоби відновлення правового режиму, що і досягається шляхом кримінальної відповідальності.

Зауважимо також, що висновок про рудиментарність засобів адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю підтверджується також тезою про необхідність збільшення штрафних санкцій, застосовуваних до роботодавців.

Так, пом'якшення фінансової відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю, в тому числі за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий день або виплату заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, 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», є незіставним на фоні значного росту розміру мінімальної заробітної плати, що знову призведе до масових порушень в оплаті праці та збільшення заборгованості з виплати заробітної плати.

Аналізуючи міжнародний досвід багатьох європейських країн, де до роботодавців, які офіційно не оформлюють працівників, застосовуються набагато більш жорсткі санкції, ніж в Україні, необхідно зазначити, що у Великобританії це може бути позбавлення волі строком до 5 років та штраф у розмірі до 20 000 фунтів стерлінгів (за кожного неоформленого працівника), у Франції – позбавлення волі строком від 3 до 5 років та штраф у розмірі від 45 000 до 75 000 євро (залежно від кількості неоформлених працівників) та заборону діяльності як роботодавця в аналогічному секторі економіки строком на 5 років, в Австралії – штраф у розмірі до 76 500 австралійських доларів, у США – позбавлення волі строком до 6 місяців та штраф у розмірі до 10 000 доларів США (залежно від ситуації). Але слід зауважити, що в разі використання зарубіжного досвіду необхідно обов'язково брати до уваги особливості

національної правової системи, історичний досвід і місцеві соціально-економічні умови.

Вважаємо, що одним із найбільш дієвих та ефективних засобів удосконалення законодавства про працю з питань застосування штрафної відповідальності роботодавця є прийняття нового Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення (далі – новий Порядок), розробленого на базі Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. № 509, однак зі значно більшим рівнем деталізації та глибиною правового регулювання відносин, пов'язаних із розглядом та вирішенням справи про накладення штрафних санкцій.

Вважаємо доцільним включити в новий Порядок частину положень з таких нормативно-правових актів, як Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», Положення про Державну службу України з питань праці, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р. № 96, Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1132, Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 82 «Про Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» – щодо регулювання процедури здійснення контрольних заходів, визначення кола суб'єктів здійснення таких заходів, а також встановлення чітких строків реалізації тих чи інших заходів із метою уникнення неправомірного впливу на роботодавців із боку компетентних органів державної влади.

Отже, з урахуванням викладеного вище, а також за результатами проведеного дослідження ми пропонуємо наведену нижче структуру нового Порядку.

Розділ I. «Загальні положення». Цей розділ має визначити мету, цілі та завдання реалізації державної політики у сфері контролю за діяльністю роботодавців у процесі використання ними найманої праці, а також регулювання процедури накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення.

Розділ II. «Суб'єкти здійснення державного контролю та притягнення роботодавців до штрафної відповідальності». Із назви розділу його зміст стає зрозумілим, а тому в ньому визначатиметься коло суб'єктів та уповноважених осіб, які здійснюють контрольні заходи та вирішують питання про притягнення роботодавців до відповідальності. Ми обстоюємо позицію, що такі повноваження доцільно сконцентрувати на рівні Держпраці та її територіальних органів, а також посадових осіб місцевих державних адміністрацій без залучення посадових осіб органів місцевого самоврядування. Так само доцільно обмежити і коло осіб, які безпосередньо приймають рішення щодо притягнення роботодавців до відповідальності керівниками Держпраці та її територіальних органів, а також їх заступниками.

Розділ III. «Здійснення контрольних заходів, за результатами яких приймається рішення про притягнення роботодавців до відповідальності». Контрольні заходи в цьому контексті – це ті заходи, які передбачені Порядком державного контролю та Порядком державного нагляду. При цьому цей розділ має містити чіткий алгоритм та строки здійснення таких заходів, який нами пропонується визначити таким чином:

*доінспекційні заходи* проводяться протягом 20 робочих днів до дня проведення інспектування шляхом обміну даними та інформацією, в тому числі шляхом її запитування в роботодавців із питань, визначених як питання інспектування. Такі заходи проводяться лише, коли є підстави: надійшло звернення про порушення роботодавцем законодавства про працю, роботодавця включено до плану проведення контрольних заходів на поточний період;

*інспектування* проводиться не більше 10 днів та передбачає безпосередній вихід визначених у Розділі II нового Порядку осіб до роботодавців із метою збору необхідної інформації або перевірки наявних фактів порушень;

*закінчення процедури інспектування* передбачає складання акта про проведення перевірки, а також надання заперечень на такий акт роботодавцем протягом 5 робочих днів та відповіді на заперечення з боку контролюючого органу також протягом 5 днів;

*надсилання акта суб'єкту*, уповноваженому на вирішення справи про притягнення роботодавця до штрафної відповідальності – не пізніше 10 днів із моменту підписання акту та закінчення процедури інспектування.

Таким чином, положення, які містяться в Розділі III, регулюють процедуру здійснення контрольних заходів, за результатами яких, власне, і відбувається вирішення питання про достатність підстав для накладення штрафу на роботодавця. Основний праворегулюючий акцент у цьому Розділі спрямовуватиметься на два аспекти: дотримання процедури здійснення контрольних заходів у контексті забезпечення законності доказової бази для вирішення питання про накладення штрафу, а також вимоги щодо тих фактів, матеріалів, документів, які потенційно можуть формувати собою підґрунтя для розгляду справи про притягнення до штрафної відповідальності.

Розділ IV. «Проведення у справі про притягнення роботодавців до штрафної відповідальності». У цьому розділі містяться норми, якими чітко визначаються:

– місце та строки розгляду справи про притягнення роботодавців до відповідальності. При цьому ми наполягаємо, що граничним строком розгляду такої справи має бути 45 днів із моменту надходження справи до уповноваженої посадової особи Держпраці;

– порядок повідомлення та підготовки до розгляду справи. Зокрема, регулюються питання виклику роботодавців або їх уповноважених осіб у разі відсутності імперативу щодо обов'язкової участі роботодавців, що значно спрощує та скорочує процедури вирішення справи. Процес підготовки до розгляду справи, на нашу думку, має включати в себе ті процедурні аспекти, які визначені в ст. 278 КУпАП, тобто вирішення питань щодо достатності, допустимості доказів та підстав для притягнення до штрафної відповідальності;

– обставини, що підлягають з'ясуванню в процесі розгляду справи про притягнення роботодавців до штрафної відповідальності, в тому числі вивчення законності отримання відповідних доказів та дотримання процедури здійснення контрольних заходів.

Розділ V. «Внесення постанови про притягнення роботодавців до штрафної відповідальності». В цьому розділі визначаються процедура внесення та правовий режим виконання відповідного рішення про застосування штрафної відповідальності до роботодавців чи про відсутність підстав для притягнення до неї. Ця постанова є виконавчим документом, а тому у процесі її внесення необхідно чітко та повною мірою дотриматися всіх вимог, які встановлюються Законом України «Про виконавче провадження» до такого роду документів. Тому в цьому розділі ми пропонуємо встановити вимоги до змісту такої постанови, види постанов (про притягнення до відповідальності та про відсутність підстав для такого притягнення), порядок оголошення такої постанови та вручення її копії особі, щодо якої вона виноситься, порядок оскарження такої постанови. Важливим аспектом, на який ми звертаємо увагу, є те, що ми пропонуємо саме в постанові про притягнення до штрафної відповідальності визначити розмір матеріальної відповідальності роботодавця перед працівниками за шкоду чи збитки, заподіяні внаслідок протиправних дій. У цій частині постанова не підлягає примусовому виконанню, але вона стає підставою для звернення працівників до суду з метою захисту своїх прав, а з урахуванням наших пропозицій щодо включення

ст. 265-2 до КЗпП України, якою встановлюється матеріальна відповідальність роботодавців, логічно передбачити, що визначення розміру такої шкоди посадовими особами Держпраці може вважатися вагомим доказом для закріплення цього розміру і в судовому порядку.

Розділ VI. «Виконання постанови про притягнення роботодавців до штрафної відповідальності». Цей розділ має дублювати положення ч. 5 ст. 265 КЗпП стосовно добровільної сплати протягом 10 банківських днів 50 відсотків штрафу та прощення інших 50 відсотків, а також положення, якими чітко визначаються порядок та строки добровільного виконання постанови в загальному порядку (протягом місяця з моменту вручення або надходження на адресу роботодавця), а також імператив щодо примусо-

вого виконання такої постанови шляхом направлення її до органів державної виконавчої служби.

**Висновки.** Таким чином, ми пропонуємо створити комплексний механізм реалізації контрольно-наглядових функцій у державі у сфері регулювання трудових відносин шляхом розробки нового Порядку, який передбачатиме деталізацію та чітку алгоритмізацію процедури застосування до роботодавців державного примусу у вигляді притягнення до штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю. З урахуванням пропозицій щодо вдосконалення окремих положень КЗпП України розробка та прийняття нового Порядку значно підвищать дієвість контрольних заходів, а також сприятимуть повноцінному дотриманню державою гарантій прав та інтересів роботодавців.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.08.2021)
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>; (дата звернення: 19.08.2021)
3. Чанишева Г.І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. С. 143–150
4. Швець Н.М. Новачі трудового законодавства щодо матеріальної відповідальності роботодавця. *Право і суспільство*. 2019. № 1-2. С. 65–72