

ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ ЯК ЗАХІД ПРИМУСУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано питання застосування штрафів, передбачених для роботодавців за порушення норм законодавства про працю України. Здійснено спробу визначення правової природи штрафів у трудовому праві та встановлення їх співвідношення із відповідальністю у галузі трудового права. Особлива увага приділена значенню фінансових санкцій як специфічних заходів юридичної відповідальності у трудовому праві.

Ключові слова: юридична відповідальність, штраф за порушення трудового законодавства, відповідальність у трудовому праві, заходи відповідальності, заходи примусу, фінансові санкції.

Постановка проблеми. Забезпечення належного правового регулювання і подальше його удосконалення неможливе без виваженого й узагальненого визначення правових категорій, що становлять основу цього процесу. Тому одним із завдань науки трудового права є формулювання найбільш конкретизованого поняття юридичної відповідальності у цій галузі, визначальних її ознак, а також співвідношення відповідальності у трудовому праві з іншими галузевими видами відповідальності.

Наприкінці 2014 року Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) зазнав докорінних змін. Реформування трудового законодавства відзначилось появою нового законодавчого підходу до відповідальності роботодавців. Зокрема встановлено, що юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність у вигляді штрафів. Законодавцями встановлено, що такі штрафи є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Однак правова невизначеність санкцій, передбачених ст. 265 КЗпП України, відсутність одноманітного підходу до правозастосування вказаної норми законодавства про працю зумовлює необхідність наукового пошуку щодо питання визначення правової природи фінансової відповідальності роботодавця.

Мета статті полягає у визначенні правової природи штрафів, накладення яких передбачено частиною другою статті 265 КЗпП України, а також встановленні їх співвідношення із юридичною відповідальністю у трудовому праві.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у зв'язку з покладенням на роботодавця

штрафів за порушення законодавства про працю України, визначені у ст. 265 КЗпП України. Предмет дослідження спрямований на аналіз правових проблем застосування штрафів до роботодавців як фінансових санкцій.

Аналіз досліджень. Проблемам і різним аспектам юридичної відповідальності у галузі трудового права присвячені праці О. Т. Барабаша, В. С. Венедіктова, К. М. Гусова, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, П. С. Луцюка, Ю. М. Полетаєва, О. І. Процевського, П. Р. Стависького, Л. О. Сироватської, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. І. Щербини та багатьох інших вчених. Однак запровадження штрафів за порушення законодавства про працю України, визначених у ст. 265 КЗпП України, стало передумовою для визначення нових наукових підходів до проблем розширення механізму юридичної відповідальності у трудовому праві, зумовлених потребою встановлення місця фінансових санкцій у механізмі відповідальності роботодавців. З точки зору теорії трудового права, фінансові санкції у вигляді штрафів для роботодавців – малодосліджена правова категорія. Зважаючи на це, існує необхідність детального аналізу і визначення правової сутності штрафів як фінансових санкцій у трудовому праві та можливого переосмислення засад трудо-правової відповідальності.

Виклад основного матеріалу. З плином часу суспільні відносини у сфері праці розвиваються, що зумовлює необхідність своєчасного та ефективного оновлення трудового законодавства здала належного забезпечення правового регулювання відносин у сфері праці. Як правило, досягнення правової науки та її теоретичні надбання є фундаментом для розвитку законодавства. Однак на практиці більшість змін у законодавстві про працю вносяться без урахування

теоретичних закономірностей, що існують у галузі трудового права. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року, який набрав чинності з 1 січня 2015 року, статтю 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» КЗпП України було викладено в новій редакції.

Особливої уваги привернув зміст ч. 2 ст. 265 КЗпП України, де міститься новела щодо відповідальності юридичних та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, 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;

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

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці;

- 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 до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні;

- вчинення дій, передбачених абзацом шостим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини;

- порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – сьомим цієї частини.

При цьому ч. 3 ст. 265 КЗпП України закріплено, що штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Саме це положення породжує наукову дискусію щодо місця вказаних санкцій у механізмі юридичної відповідальності та встановлення їх приналежності до певного виду відповідальності.

У теорії права традиційно виділяють п'ять видів юридичної відповідальності: кримінальну, цивільну,

адміністративну, дисциплінарну, а також матеріальну. Цей поділ здійснюється за правовою природою і загальним (міжгалузевим) характером видів цієї відповідальності.

Загальновідомо, що у трудовому праві є два самостійні види юридичної відповідальності – дисциплінарна та матеріальна. Ці види відповідальності різняться за функціями, принципами, порядком встановлення та реалізацією. Поряд із цим за порушення законодавства у сфері праці винні особи можуть бути притягнуті до адміністративної та/або кримінальної відповідальності.

Однак наведені підстави застосування штрафів, що передбачені ч. 2 ст. 265 КЗпП України, є передумовою для виникнення питань стосовно правової природи, доцільності та механізму застосування штрафів до роботодавців.

З одного боку, запровадження фінансових санкцій у певній мірі суперечить існуючій у науці трудового права концепції юридичної відповідальності, а з іншого – сучасні соціальні та правові реалії вказують на необхідність застосування такого виду санкцій з метою впливу на роботодавців і забезпечення соціальної функції трудового права та захисту інтересів найманих працівників. Варто підкреслити, що поява таких санкцій є намаганням законодавців нівелювати тіньову частку трудових відносин і спонукати роботодавців до сумлінного виконання своїх обов'язків перед працівниками та мінімізації ризиків порушення прав найманих працівників.

Доцільною є думка Г. І. Чанишевої про те, що, оскільки у частині другій ст. 265 КЗпП застосовується термін «відповідальність», то виникає питання про вид та правову природу останньої. На думку дослідниці, в даному випадку можна говорити про закріплення у ст. 265 КЗпП нового виду відповідальності у трудовому праві – фінансової відповідальності роботодавців – юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, за порушення вимог трудового законодавства [1, с. 228–229].

Схожої думки дійшов О. О. Кравчук, який відзначив, що на сьогодні трудове законодавство передбачає накладення особливих фінансових санкцій на роботодавців, у разі його порушення. Отже слід констатувати, що фінансова відповідальність поширилася за межі фінансового права. Нині в процесі застосування розглядуваної відповідальності виникає значна кількість практичних проблем, що потребують вирішення, в тому числі і шляхом удосконалення законодавства [2, с. 125].

Проте, цілком доцільним є висновок, що цю відповідальність слід відокремлювати від фінансової відповідальності, яка розглядається в науці фінансового права як один із видів відповідальності за по-

рушення фінансового законодавства, як складний інститут, що включає відносно відокремлені блоки залежно від інституційної належності фінансово-правових норм, що порушуються при вчиненні протиправного діяння у сфері фінансової діяльності держави [3, с. 91]

Слід зауважити, що правова конструкція штрафів як заходу відповідальності є чужинною для трудового права. Можливість застосування такого виду стягнення завжди розглядалась лише в аспекті її реалізації щодо працівників. У теорії трудового права сформувалась чітка позиція стосовно неприпустимості застосування штрафів до працівників за порушення норм законодавства про працю [4; 5]. Відносно роботодавців штраф розглядався лише як захід адміністративної відповідальності.

Фінансові санкції нетипові для трудового права, адже вони не є складовою ані дисциплінарної, ані матеріальної відповідальності, мають власне спрямування і особливе місце серед заходів примусу.

З метою встановлення природи фінансових санкцій для роботодавців, закріплених у ст. 265 КЗпП України, необхідно виокремити основні ознаки штрафів як фінансових санкцій: 1) мають міжгалузевий характер, що проявляється у їх реалізації за порушення норм трудового права та норм адміністративного права, які покликані захищати трудові відносини; 2) встановлені у грошовому еквіваленті та мають вигляд штрафу; 3) застосовуються до окремих суб'єктів – юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю (роботодавців); 4) спрямовані на захист прав та інтересів найманих працівників, запобігання порушення роботодавцями законодавства про працю, спонукання роботодавців до прозорості адміністрування трудових правовідносин; 5) можуть бути застосовані лише спеціально уповноваженим органом; 6) мають особливий механізм реалізації (постанова про накладення штрафу виконується органами державної виконавчої служби).

Важливу роль для встановлення правової природи штрафів, передбачених ст. 265 КЗпП України, відіграє судова практика. Слід виокремити постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 21 грудня 2018 року по справі № 814/2156/16 [6]. Так, у вказаному судовому рішенні встановлено, що у теорії права виділяють конституційну, кримінальну, адміністративну, цивільну, дисциплінарну, матеріальну відповідальність. Водночас, дискутується питання про видову самостійність процесуальної, сімейної, екологічної та деяких інших видів відповідальності. Критерієм видової класифікації заходів відповідальності має бути юридична природа відповідного правопорушення та характер шкоди, що ним спричинена. [7, с. 162–163].

Закон не визначає, до якого саме виду юридичної відповідальності належать заходи впливу за правопорушення, передбачені у ч. 2 ст. 265 КЗпП України.

Кваліфікуючи вид цієї відповідальності, суд бере до уваги:

а) мету відповідальності – покарання роботодавців за порушення законодавства про працю та легалізація фонду оплати праці;

б) характер шкоди – шкоду заподіяно суспільству, а не працівнику;

в) вид стягнення – фінансова санкція у виді штрафу;

г) суб'єкт, який притягує до відповідальності – державний орган;

д) джерело сплати – штраф зараховується до державного бюджету.

Водночас диспозиції абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України та ч. 3 ст. 41 КУпАП в частині визначення правопорушення абсолютно тотожні: «фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)», а обставини, що послугували підставою їх встановлення для позивача – ідентичні.

Враховуючи вищевказані ознаки, а також пріоритетність тлумачення, яке у найбільшій мірі відповідає інтересам людини, суд дійшов висновку, що правопорушення, передбачені у частині 2 статті 265 КЗпП України так само, як і правопорушення, передбачене у частині 3 статті 41 КУпАП, належить до адміністративної відповідальності.

Видається, що такий висновок суду ще раз підтверджує міжгалузеву природу штрафів, передбачених у частині 2 статті 265 КЗпП України, а також існуючу проблему правової невизначеності щодо природи таких заходів примусу. Поряд із цим логічним є висновок про те, що такі заходи є певною складовою відповідальності у трудовому праві, однак за своєю сутністю не утворюють самостійний вид юридичної відповідальності. Таким чином, вказані штрафи мають розглядатися як певні заходи примусу, оскільки вони мають нерозривний зв'язок з трудовими правовідносинами.

У юридичній літературі поняттю заходів юридичної відповідальності приділялось значно менше уваги, аніж дисциплінарній та матеріальній відповідальності у трудовому праві. Тому недостатність у теоретичних дослідженнях призвела до змішення заходів юридичної відповідальності з іншими заходами державного примусу. Нерідко заходи юридичної відповідальності ототожнюються з санкцією правової норми, юридичною відповідальністю або із заходами захисту. Між тим «санкція правової норми», «юридична відповідальність», «захід юридичної відповідальності» – самостійні правові категорії.

Аналіз теоретичних досліджень свідчить, що у правовій науці існують два підходи до визначення поняття заходів юридичної відповідальності. У першому випадку заходи юридичної відповідальності визначаються через суміжну категорію «санкція правової норми», а у другому – їх розглядають поряд із загальним поняттям – «заходи державного примусу», коли заходи державного примусу виступають родовим поняттям, а заходи юридичної відповідальності – видовим. Думається, що ототожнення поняття санкції правової норми та заходу юридичної відповідальності є неприпустимим, зважаючи на їх принципову відмінність, з точки зору теорії права. Перш за все санкція є структурним елементом правової норми і лише закріплює заходи юридичної відповідальності. Крім того, не у будь-яких санкціях можуть закріплюватися заходи юридичної відповідальності.

Зважаючи на появу специфічних заходів державного примусу в трудовому законодавстві у вигляді фінансових санкцій для роботодавців, є всі підстави для ініціації теоретичного переосмислення засад відповідальності у трудовому праві. У зв'язку з цим повністю законотворчим і доцільним є висновок Г. І. Чанишевої про те, що фінансову відповідальність роботодавця видається можливим визначити як форму реалізації державновладного примусу, що виникає у разі вчинення ним порушення вимог трудового законодавства і полягає у застосуванні центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну

політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, фінансових санкцій, передбачених законом [1, с. 230]. Такі заходи виконують каральну та превентивну функції і застосовуються в інтересах працівників, відображаючи соціальне призначення трудового права.

Вважається за необхідне підтримати підхід щодо розуміння заходів юридичної відповідальності, виходячи із родового визначення заходів державного примусу. Аргументом на користь цього є те, що наведені вище ознаки штрафів як фінансових санкцій співпадають із розумінням заходу юридичної відповідальності за правопорушення як різновидом заходів державного примусу, що закріплений в санкціях норм юридичної відповідальності, який характеризується кількісними та якісними характеристиками, і реалізується у разі скоєння правопорушення на основі акту застосування юридичної відповідальності та переслідує цілі кари, відновлення, попередження і виховання.

Висновок. Загальні ознаки, правова природа та функціональне призначення штрафів, передбачених за порушення норм трудового права у частині 2 статті 265 КЗпП України, дозволяють їх розглядати як специфічні заходи примусу в трудовому праві. Поряд із цим вказані штрафи є нетиповою складовою механізмом юридичної відповідальності роботодавця у трудовому праві, оскільки не відносяться до жодного з видів відповідальності, притаманних цій галузі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Чанишева Г. І. Відповідальність роботодавця за трудовим законодавством. *Публічне право*. 2016. № 2. С. 225–232.
2. Кравчук О. О. Нова відповідальність за порушення трудового законодавства непропорційне втручання держави у бізнес. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право: Зб. наук. праць*. 2018. № 2. С. 119–127.
3. Фінансове право : підручник / М. П. Кучерявенко, Д. О. Білінський, О. О. Дмитрик та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. М. П. Кучерявенко. Харків: Право, 2013. 400 с.
4. Лук'янчиков О. М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2013. № 3. Т. 1. С. 141–144.
5. Омелянчик С. В. Дискусійні питання запровадження штрафу як дисциплінарного стягнення у трудове законодавство України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2015. Вип. 14(1). С. 120–122.
6. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 21 грудня 2018 року по справі № 814/2156/16. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/78771378>.
7. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. Навч. посібник. Вид. 9-те, зі змінами. Львів: Край, 2007. 192 с.

REFERENCES

1. Chanysheva H. I. (2016). Vidpovidalnist robotodavtsia za trudovym zakonodavstvom. *Publichne parvo – Public law*, 2, 225–232 [in Ukrainian].
2. Kravchuk O. O. (2018). Nova vidpovidalnist za porushennia trudovoho zakonodavstva neproportsiine vtruchannia derzhavy u biznes. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut»*.

- Politologia. Sociologia. Pravo: Zb. nauk. Prats – Politology. Sociology. Law: Coll. sciences Works*, 2, 119–127 [in Ukrainian]
3. Kucheriavenko M. P., Bilinskyi D. O., Dmytryk O. O. et al. (2013). *Finansove parvo*. (Kucheriavenko M.P. Eds.) Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
 4. Lukianchykov O. M. (2013). Pro nedotsilnist rozshyrennia pereliku dystsyplinarnykh stiahnen. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu - Scientific Herald of Kherson State University*, 3, Vol. 1, 141–144 [in Ukrainian].
 5. Omelianchyk S. V. (2015). Dyskusiini pyttannia zaprovadzhennia shtrafu yak dystsyplinarnoho stiahnennia u trudove zakonodavstvo Ukrainy. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya : Yurysprudentsiia – Scientific Herald of the International Humanitarian University. Series: Jurisprudence, Vyp. 14(1)*, 120–122 [in Ukrainian].
 6. Postanova Verkhovnoho Sudu u skladi kolehii suddiv Kasatsiinoho administratyvnoho sudu vid 21 hrudnia 2018 roku po spravi # 814/2156/16. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/78771378> [in Ukrainian].
 7. Rabinovych P.M. (2007). *Osnovy zahalnoi teorii prava ta derzhavy*. Navch. posibnyk. 9th edn. Lviv: Krai [in Ukrainian].

ЧЕРКАСОВ О. В.

кандидат юридических наук, старший научный сотрудник НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины

ФИНАНСОВЫЕ САНКЦИИ КАК СРЕДСТВО ПРИНУЖДЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье проанализированы вопросы применения штрафов, предусмотренных для работодателей за нарушение норм законодательства Украины о труде. Предпринята попытка определения правовой природы штрафов в трудовом праве и установления их соотношения с юридической ответственностью в трудовом праве. Особое внимание уделено значению финансовых санкций как специфических мер юридической ответственности в трудовом праве.

Ключевые слова: юридическая ответственность, штраф за нарушение трудового законодательства, ответственность в трудовом праве, меры ответственности, меры принуждения, финансовые санкции.

CHERKASOV O. V.

PhD, Senior Research of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

FINANCIAL SANCTIONS AS A MEASURE OF COERCION IN LABOR LAW

Problem setting. Proper legal regulation and further it's improving needs a generalized definition of the legal categories that form the basis of this process. One of the objectives of labor law science is formulating the concept of legal responsibility in labor law, defining its features and correspondence of types of the responsibility in employment law with other types of legal responsibility.

Art. 265 of the Labor Code of Ukraine provide legal uncertainty of the financial sanctions that necessitates a scientific search on the question of determining the legal nature of the fines as employer's financial responsibility.

The purpose of the research is to determine the legal nature of fines imposed by part two of Article 265 of the Labor Code of Ukraine, as well as establishing their correspondence with legal liability in labor law.

Analysis of resent researches and publications. Problem and some aspect of legal responsibility in labor law were researched by O.T. Barabash, V.S. Venediktov, K.M. Gusov, V. V. Zhernakov, M.I. Inšin, P. S. Lutsyuk, Y. M. Poletayev, O.I. Protsevskyi, P. R. Stavisskyi, L. A. Syrovatskyia, N. M. Khutoryan, G. I. Chansheva, V. I. Shcherbina and many other scientists. New edition of the Art. 265 of the Labor Code of Ukraine needs the definition of new scientific approaches to the problems of expanding the mechanism of legal liability in labor law. There is a need for detailed analysis and determination of the legal effectiveness of both financial sanctions in the labor order and possible reorientation of the measure of labor legal liability.

Article's main body. Part 3 of Art. 265 of the Labor Code of Ukraine stipulates that fines imposed by part two of this article are financial sanctions and do not belong to the administrative and economic sanctions determined by Chapter 27 of the Commercial Code of Ukraine.

It is this provision that creates a scientific discussion about the place of the specified sanctions in the mechanism of legal liability and establishing their belonging to a certain type of responsibility.

Financial sanctions are unusual for labor law, since they are neither a disciplinary nor material liability, they have their own direction and a special place among coercive measures.

It is considered to support an approach to understanding the legal responsibility measures based on the generic definition of measures of state coercion. The argument in favor of this is that the above features of fines as financial sanctions coincide with the understanding of the measure of legal liability for the offense as a form of measures of state coercion, which is enshrined in sanctions of the rules of legal responsibility, which is characterized by quantitative and qualitative characteristics, and implemented in the case of committing the offense on the basis of an act of legal liability and pursues the objectives of punishment, restoration, prevention and upbringing.

Conclusion. General features, the legal nature and the functional purpose of fines for violating the labor law in part 2 of Article 265 of the Labor Code of Ukraine, allow them to be considered as specific measures of coercion in labor law. In addition, these fines are a non-typical component of the employer's legal liability in labor law, since they do not relate to any of the types of liability inherent in this branch.

Keywords: legal liability, financial penalty in labor law, responsibility in labor law, liability measures, coercive measures, financial sanctions.