

## **ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Фінансові санкції за порушення трудового законодавства вперше за всю його історію було передбачено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 р. [1]: статтю 265 КЗпП України [2], яка містила норму: «Особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством», було доповнено переліком порушень і конкретними штрафними санкціями за їх вчинення.

Разом з тим, протягом 2015 р. фінансові санкції до роботодавців не застосовувалися, оскільки практично була відсутня процедура їх застосування.

10 лютого 2016 року набула чинності постанова Кабінету Міністрів України від 03 лютого 2016 № 55 [3], якою було внесено зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 року № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення» [4].

Але окремі питання застосування таких санкцій вказаний нормативно-правовий акт залишив поза увагою. На деяких з них варто зупинитися.

Фінансові штрафи, про які йде мова, в ст. 265 КЗпП України, це штрафи, які накладаються на роботодавця. До речі, ці штрафи накладаються не тільки на юридичних осіб, але й на роботодавців – фізичних осіб-підприємців (ч. 2 ст. 265 КЗпП України), які використовують найману працю.

При цьому з Кодексу про адміністративні правопорушення [5] не було виключено норми, які передбачають відповідальність за порушення законодавства про працю посадових осіб підприємства. Тому на сьогодні маємо ситуацію, коли за одні і ті ж самі правопорушення настає адміністративна відповідальність і застосовуються фінансові санкції (наприклад, порушення встановлених законом строків виплати заробітної плати, фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) тощо). Фінансові штрафи сплачує юридична особа, а адміністративні – керівник або бухгалтер цієї юридичної особи.

Разом з тим, в цьому аспекті, досить неоднозначною є ситуація з фізичною особою-підприємцем, який використовує найману працю. Так Мінюст у листі від 03.11.2006 р. № 22-48-548 [6] зазначає, що «суб'єкт

підприємницької діяльності може бути визнаний службовою особою (посадовою особою) лише тоді, коли у нього реально виникає можливість виконання вказаних вище обов'язків. А це можливо у випадку, коли такий громадянин на умовах трудового договору наймає працівників для сприяння йому у здійсненні підприємницької діяльності. За таких обставин він набуває організаційно-розпорядчих повноважень стосовно найманих працівників (право ставити перед ними певні завдання, визначати розмір заробітної плати, розпорядок робочого дня, застосовувати дисциплінарні стягнення тощо)».

Тобто, можна констатувати, що на сьогоднішній день фізична особа-підприємець несе на собі тягар «подвійного» притягнення до відповідальності за одне й теж саме порушення.

Невизначним також залишається питання, протягом якого строку з моменту вчинення порушення трудового законодавства можуть застосовуватися фінансові штрафи.

Можливість застосування в порядку аналогії норм Господарського кодексу України [7] неможлива, оскільки згідно ч. 3 ст. 265 КЗпП України, штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України. Таким чином, на штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП, не поширюються строки застосування адміністративно-господарських санкцій, встановлені ст. 250 Господарського кодексу України, відповідно до якої адміністративно-господарські санкції можуть бути застосовані до суб'єкта господарювання впродовж шести місяців з дня виявлення порушення, але не пізніше як через один рік з дня порушення цим суб'єктом установлених законодавчими актами правил провадження господарської діяльності, крім випадків, передбачених законом.

Є позиція, що вказані строки регламентуються ст. 114 Податкового кодексу України [8], якою передбачено, що граничні строки застосування штрафних (фінансових) санкцій (штрафів) до платників податків відповідають строкам давності для нарахування податкових зобов'язань, тобто становлять 1095 днів або три роки. На нашу думку, такі строки мають регламентуватися трудовим законодавством.

#### *Література*

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 № 55 //

Урядовий кур'єр від 10.02.2016 р. № 26.

4. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. № 509 // Урядовий кур'єр від 10.08.2013 р. № 144.

5. Кодекс про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

6. Лист Міністерства юстиції України від 03.11.2006 р. № 22-48-548 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0548323-06/>

7. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.

8. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 92. – Ст. 3248

УДК 347.6 (043.2)

**Пендюра М. М.**, к.ю.н., доцент,  
Національна академія внутрішніх справ, м. Київ, Україна

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ СУБ'ЄКТНОГО СКЛАДУ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА НА БЕЗПЕКУ**

Питання безпеки людини із споконвіку турбувало соціум. Починаючи з давніх часів паралельно із питаннями харчування, продовження роду, фізична безпека людини ставала першочерговим наскрізним каменем її буття.

На підтвердження зазначеного звернемося до наукової позиції відомого вченого А. Маслоу, який вказує на те, що деякими наближеннями до потреб у безпеці в психології відносять потреби в захищеності; стабільності; залежності; відсутності страху, тривоги; потреби у структурі; порядку, законі і обмеженнях; силі покровителя тощо. Мирне, яке живе спокійним життям, стабільне, гарне суспільство, як правило, дає своїм членам можливість почувати себе в достатній безпеці; так само як сита людина не відчуває себе голодною, той, хто перебуває в безпеці, не відчуває загрози [2, с. 64].

Право людини на безпеку є суб'єктивним правом. Воно витікає з діючого в державі об'єктивного права, якому повністю відповідає і без якого не може ні виникнути, ні існувати. Конституція України визнає безпеку людини найвищою соціальною цінністю, відповідно, вона визнає за людиною право на неї.

Що ж до питання суб'єктного складу права на безпеку, то ним може бути будь-яка людина незалежно від громадянства, віку, статі, національної або будь-якої іншої приналежності, а також стану психічного