

УДК 342.9:349.2

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВЕДЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

**Корнієнко А. С. студентка 1 курсу
освітнього ступеня «Магістр»
Юридичного факультету
Донецького державного університету внутрішніх справ**

**Науковий керівник – к.ю.н. доцент Нестеренко К. О.
доцент кафедри державно - правових дисциплін**

Анотація. Дослідження відповідальності за порушення ведення трудового законодавства у воєнний час, а саме: права та обов'язки роботодавця.

Ключові слова: Трудовий кодекс, трудове законодавство, права людини і громадянина, воєнне положення, воєнний стан, адміністративне право, військова агресія, адміністративна відповідальність, заробітна плата.

Постановка проблеми. У зв'язку зі збройною агресією Росії на території України гострим постає питання захисту прав робітників на підприємствах, а також особливості ведення трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед публікацій, присвячених цій тематиці, варто вказати: Ю.П. Битяк, Н.В. Грішина, І.Я. Єрмоленко, І.Л. Бородін.

Метою дослідження (завданням) є аналіз адміністративної відповідальності роботодавців у разі порушень трудового законодавства під час воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Президент Росії Володимир Путін 24 лютого 2022 року об'явив про спеціальну воєнну операцію з метою захисту мирного населення Донбасу. Після цього український лідер Володимир Зеленський звинуватив Росію в ударі по воєнній інфраструктурі країни та ввів воєнний стан на всій території країни. [4, с.1].

З початком повномасштабного вторгнення українці зіштовхнулися з великою кількістю порушень трудового законодавства з боку роботодавців. Багато підприємств зупинили свою діяльність або змушені були працювати в іншому форматі, а саме ті, які знаходились в зоні бойових дій. Робітники зіштовхнулись з несвоєчасною виплатою заробітної плати, відсутністю нарахування лікарняних та звільненню з посади.

Основні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю, відображаються у статтях 43 – 46 Конституції України. Разом з цим у відповідності зі статтею 64 Конституції в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватись окремі обмеження прав та свобод з встановленням терміну дії цих обмежень [1, с.64]. Не можуть бути обмежені права та свободи, передбачені статтями 24 – 29, 40, 47, 51, 52, 55 – 63.

За порушення законодавства про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, представників профспілок, винні особи притягаються до адміністративної, дисциплінарної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із Законом України «Про охорону праці» [6, с.44].

Керівник несе персональну відповідальність за порушення у всіх сферах законодавства, регламентуючих його обов'язки як уповноваженого керуючого підприємством.

Адміністративна відповідальність – це відповідальність посадових осіб підприємства та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності, що полягає у застосуванні до них штрафних санкцій. Умови притягнення до адміністративної відповідальності передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення [5, с.1].

Отримання заробітної плати – це конституційне право кожного працівника. За нехтування цим законодавство передбачає фінансову, адміністративну та кримінальну відповідальність роботодавця.

24 березня 2022 року було ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який передбачає можливість відтермінування виплати заробітної плати. Відповідно статті цього закону роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що порушення виникло внаслідок бойових дій або інших обставин непереборної сили, але відсутність відповідальності не звільняє від обов'язку сплатити заробітну плату, яка виникає в момент відновлення діяльності підприємства [2, с.1].

У відповідності з пунктом 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного положення» в наказі Президента України про введення військового стану вказано перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які одночасно обмежуються у зв'язку зі введенням воєнного положення з вказанням терміну дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав та законних інтересів юридичних осіб з вказанням терміну дії цих обмежень [3, с.6].

Адміністративна відповідальність за неоформлених робітників, не дотримання гарантій робітників, які проходять військову службу, не допущення інспектора до перевірки, прийняття на роботу працівників без паспортів, та інші порушення в сфері праці.

Умовно всі порушення можна поділити на:

1. Порушення законодавства про охорону праці. Відповідальність за ці порушення передбачені ч. 5,6 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

2. Порушення термінів виплат заробітної плати, передбачені передбачені ч. 1,2 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

3. Порушення при прийнятті на роботу та фактичний допуск працівника без трудового договору (стаття 200 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

4. Порушення правил колективного договору (стаття 41 – 1, 41 – 3 КЗпП)

5. Дотримання соціальних гарантій працівників (стаття 188 – 4 КЗпП) [5, с.1].

Законом України «Про охорону праці» встановлено відповідальність юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, у вигляді штрафу за:

- Порухення законодавства про охорону праці;
- Невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду охорони праці.

Максимальний штраф не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної або фізичної особи, яка використовує найману працю.

Під час проведення фактичних перевірок в період воєнного стану контролюючі органи складають на фізичних та юридичних осіб протоколи про адміністративні правопорушення за статтями 155 та 163 Кодексу України «Про адміністративні правопорушення» [5, с.155, с.163].

З метою забезпечення захисту робітників від потенційних зловживань роботодавців, пов'язаних з безпідставним припиненням дії трудових відносин, закон передбачає можливість обжалування наказу о припиненні дії трудового договору в Держпрацю.

На початку війни спеціалісти Держпраці звертали увагу на те, що робітники, які не виходять на роботу в результаті воєнних дій, не можуть бути звільнені згідно п.4 ч.1 ст.40 Кодексу Законів про працю на підставі «прогулу». Більша частина норм адміністративної відповідальності, які в тому числі і частіше застосовують органи Держпраці, вказані в статті 41 Кодексу законів про працю.

Також встановлено, що в період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 43 Кодексу Законів про працю, крім випадків звільнення робітників підприємств, установ та організацій, які були обрані в профсоюзні органи [7, с.40].

Відповідно ч.11 статті 60 (2) КЗпП під час епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції робітника, або у випадку виникнення загрози воєнної агресії, надзвичайного стану техногенного та іншого характеру, дистанційна робота може вводитись наказом без обов'язкового укладання договору о дистанційній роботі [7, с.60].

Отже, незважаючи на те, що в умовах воєнного стану неможлива повноцінна контролююча діяльність за роботодавцями з боку держави, органи Держпраці розглядають скарги працівників на роботодавців щодо порушення їх прав. У разі усунення роботодавцями виявлених порушень міри впливу (штрафи) застосовуватись не будуть.

Іншими словами, роботодавець повинен максимально дотримуватись діючих правил, вести кадровий облік, встановлені трудовим законодавством, та тільки у випадку необхідності відступати від них та діяти на свій погляд.

Висновки. Таким чином, Кодекс про адміністративні правопорушення передбачає значний перелік статей, встановлюючи відповідальність керівника за порушення трудового законодавства.

На сьогоднішній день можуть обмежуватись конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України. Інспектори Держпраці перевіряють додержання умов виконання законодавства про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, у питаннях виявлення неоформлених трудових відносин, про законність припинення трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Конституція України. Офіц. Текст. Київ: КМ, 2013. 96 с. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 13.02.2023)
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15.03.2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 13.02.2023).
3. Про правовий режим воєнного положення. Закон України від 24.02.2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 13.02.2023).
4. Стаття про Постанову ЄСПЛ «Україна проти Росії» від 14.01.2021 р. URL: <http://www.iz.ru> (дата звернення: 13.02.2023).
5. Кодекс України «Про адміністративні правопорушення» № 8073 – X від 07.12.1984 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 13.02.2023).
6. Про охорону праці. Закон України від 21.11.2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 13.02.2023).
7. Кодекс Законів про працю від 02.04.2020 року URL: <https://biz.ligazakon.net> (дата звернення: 13.02.2023).

УДК 341.1/8 : 336.2

ГЛОБАЛЬНІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ МІЖНАРОДНО-ДОГОВІРНІ ДЕТЕРМІНАНТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПОДАТКОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Король В.І., д.ю.н., с.н.с.,
завідувач відділу міжнародного приватного права
та правових проблем євроінтеграції
Науково-дослідного інституту
приватного права і підприємництва
імені академіка Ф.Г. Бурчака
Національної академії правових наук України
Електронна пошта: royalviking777@gmail.com

Процеси глобальної та регіональної фінансово-економічної інтеграції України можна віднести до екзогенних детермінант модернізації податкового