

http://dspace.nulau.edu.ua:8088/bitstream/123456789/3746/1/CHerkasov_114_118.pdf. 4. Васильєв О.В. Інтелектуальна власність: визначення, структура та роль у сучасних економічних умовах. Економіка і суспільство. 2016. №6. С.53-56. 5. Спиридонова Н. Проблемні питання прав інтелектуальної власності роботодавця на об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками. Юридична газета online. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/problemni-pitannya-prav-intelektualnoyi-vlasnosti-robotodavcya-na-obekti-intelektualnoyi-vlasnosti-s.html>.

УДК: 349.2

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

Колеснік Тетяна Володимирівна,
професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального
забезпечення Донецького юридичного інституту МВС України
доктор юридичних наук, професор
e-mail: t.v.kolesnik23@gmail.com

НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Згідно зі ст. 43 Конституції України, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує належні, безпечні і здорові умови праці [1]. У 2006 році Україна також ратифікувала Європейську соціальну хартію, взявши на себе зобов'язання захищати реалізацію права на працю та її належні умови і безпечні умови. Відповідно до національного законодавства і ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці, державні органи нагляду і контролю наділені повноваженнями вести моніторинг дотримання законодавства про працю для попередження використання роботодавцем незадекларованої праці і забезпечення прав працівників на безпечні умови праці. Слід зазначити, що охорона праці як інститут трудового права окрім правил і норм по охороні праці (включаючи правила по охороні праці жінок і неповнолітніх) охоплює також норми, що визначають нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил по охороні праці та відповідальність посадових осіб за їх порушення.

О.І. Процевський свого часу писав, якщо постійний контроль за дотриманням працівниками усіх вимог інструкцій по охороні праці покладається на адміністрацію підприємств, установ і організацій, то нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил по охороні праці обома сторонами трудового договору покладений на спеціально уповноважені на те державні органи і інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від адміністрація підприємства, організації, установи і їх вищестоящих органів, і професійної спілки [2, с.106].

Сьогодні в Україні, як ніколи, з усією гостротою стоїть питання ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

При цьому, нагляд і контроль необхідно розглядати у його зв'язку з розвитком трудових відносин та як правовий засіб попередження та мінімізації соціальних збурень працівників, які постійно загострюються. Криза, спричинена розповсюдженням вірусу SARS-CoV-2, створила складні умови, як для роботодавців так і для працівників, коли необхідно діяти на випередження, щоб уникнути негативних наслідків, що варті людського життя. Але і в таких умовах держава повинна виконувати взяті на себе зобов'язання, щоб не виникало правових колізій і всі питання вирішувалися в межах правового поля.

Слід наголосити, що порушення, допущені у сфері трудового законодавства, можуть негативно відобразитися на репутації роботодавця та привести до накладення певних санкцій і притягнення до певного виду відповідальності – фінансової, адміністративної чи кримінальної. Враховуючи епідеміологічну ситуацію, яка охопила весь світ і не оминула Україну то наразі питання нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю є досить актуальними. Оскільки починаючи з березня 2020 року і до сьогодні ситуація є вкрай нестабільною, а в певних регіонах України постійно ускладнюється, що призводить до впровадження карантинних обмежень, і мораторію на проведення органами державного нагляду і контролю планових заходів із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Продовжує діяти Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період з здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню корона вірусної хвороби (COVID-19), в редакції якого було враховано баланс інтересів громадян, суб'єктів господарювання та держави [3].

Відповідно проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів, із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності заборонено по останній календарний день місяця (включно), в якому завершується дія карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України на всій території України з метою запобігання поширенню на території України корона вірусної хвороби (COVID-19). Виключення складають заходи державного нагляду (контролю): за діяльністю суб'єктів господарювання, які відповідно до затверджених Кабінетом Міністрів України критеріїв оцінки ступеня ризику від провадження господарської діяльності віднесені до суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику; у сфері дотримання вимог щодо формування, встановлення та застосування державних регульованих цін; у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення. Роз'яснення стосовно дії мораторію на проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів зі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності надано у листі Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.12.2020 №3632-06/73643-03 [4].

Принагідно зазначити, що на цей час законодавством не встановлено обмежень щодо здійснення позапланових заходів державного нагляду і

контролю. Відповідно інспекційні відвідування можуть здійснюватися на підставі звернень громадян, які надійшли під час карантину та потребують перевірки викладених у них фактів. Акцентуючи увагу саме на питанні позапланових перевірок доречно звернути увагу на позицію Верховного суду України, щодо законності таких дій та суб'єктів, що їх ініціюють. В рамках справи № 822/620/17, досліджувалося питання щодо законності перевірки Держпрацею за зверненням юридичної особи: податкової, пенсійного фонду, поліції, міської ради, тощо.

Відповідно до статті 6 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" підставами для здійснення позапланових заходів є: подання суб'єктом господарювання письмової заяви до відповідного органу державного нагляду (контролю) про здійснення заходу державного нагляду (контролю) за його бажанням; виявлення та підтвердження недостовірності даних, заявлених у документах обов'язкової звітності, поданих суб'єктом господарювання; перевірка виконання суб'єктом господарювання приписів, розпоряджень або інших розпорядчих документів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих за результатами проведення планових заходів органом державного нагляду (контролю); обґрунтоване звернення фізичної особи про порушення суб'єктом господарювання її законних прав.

Позаплановий захід у цьому разі здійснюється тільки за наявності згоди центрального органу виконавчої влади на його проведення; неподання у встановлений термін суб'єктом господарювання документів обов'язкової звітності без поважних причин, а також письмових пояснень про причини, які перешкождали поданню таких документів; настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання.

Позапланова перевірка проводиться незалежно від кількості раніше проведених перевірок за наявності підстав, визначених Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Відтак, Верховний суд, проаналізувавши статтю 6 Закону, робить висновок, що відповідач при фактичному здійсненні такої перевірки вийшов за межі своїх повноважень наданих йому Законом, оскільки стаття 6 Закону містить вичерпний перелік підстав для проведення позапланових перевірок контролюючими органами.

Окремо суд акцентує увагу, що орган Держпраці під час проведення перевірки суб'єкта господарювання у будь-якому випадку повинен дотримуватися порядку призначення та проведення такої перевірки, визначеному законодавством України, а зазначені вище норми права не передбачають винятків щодо притягнення суб'єктів господарювання до відповідальності за результатами перевірки, призначеної та проведеної з грубим порушенням порядку, визначеного національним законодавством та результати якої не породжують для перевіряємого правових наслідків [5].

Резюмуючи викладене слід зазначити, що проведення Держпрацею позапланової перевірки за зверненням юридичної особи (податкового, пенсійного органу, поліції, міськради та ін.) законодавством не передбачено, а отже результати перевірки не створюють жодних правових наслідків для суб'єкта господарювання. Безумовно, роботодавці можуть по-різному реагувати на виклики сьогодення але діяти повинні в межах правового поля, що не спонукатиме до позапланових перевірок Держпраці та не створить негативний клімат у трудовому колективі.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Процевский А.И. Избранное; [сост.: В.А. Процевский, О.Н. Ярошенко, Р.И. Шабанов и др.]. Харьков : Право, 2019. 472 с.
3. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17.03.2020. № 533-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/533-20>
4. Лист Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.12.2020 №3632-06/73643-03.
URL :http://ck.dsp.gov.ua/sites/default/files/minekonomiky_moratoriya
5. Справи № 822/620/17. Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 09 лютого 2021 року. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/C016832>

УДК 349.2

Orcid.org/0000-0002-2206-3286

Кучма Ольга Леонідівна,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, доцент
e-mail: okuchma@ukr.net

ДО ПИТАННЯ ПРО НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА ТЕРИТОРІЇ РОБОТОДАВЦЯ

На практиці виникають питання щодо дій роботодавця, які він має вчиняти у разі настання тих чи інших юридичних фактів із його працівниками і важливо мати якісне законодавство, яке унеможливить двозначне тлумачення норм.