

д) забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення; е) медична допомога; ж) повноваження щодо реалізації регуляторної політики у сфері підприємництва.

Список використаних джерел

1. Про співробітництво територіальних громад: Закон України від 17.06.2014 р. № 1508-VII // Відомості Верховної Ради, 2014, № 34, ст.1167.
2. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1997, N 24, ст. 170.
3. Про засади державної регіональної політики: Закон України від 05.02.2015 № 156-VIII // Відомості Верховної Ради України, 2015, № 13 (27.03.2015), ст. 90.
4. Про військово-цивільні адміністрації: Закон України від 03.02.2015 р. № 141-VIII // Відомості Верховної Ради України, 2015, № 13 (27.03.2015), ст. 87.
5. Волинець В.В. Функції сучасної держави: теоретико-правові проблеми: моногр. / Волинець В.В. – К.: Логос, 2012. – 512 с.
6. Теорія держави і права. Академічний курс: підруч. / [ред. О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
7. Батанов О.В. Муніципальна влада в Україні: проблеми теорії та практики: моногр. / [ред. М.О. Баймуратов]. – К.: Видництво «Юридична думка», 2010. – 656 с.
8. Борденюк В.І. Глава 4. Місцева самоврядування в контексті децентралізації державної влади / В.І. Борденюк // Виконавча влада і адміністративне право / [ред. В.Б. Авер'янов]. – К.: Видавничий Дім «Ін-Юре», 2002. – 668 с.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Городок Я.В.

(магістр Навчально-наукового інституту права Університету ДФС України)

Науковий керівник – к.ю.н., доцент Н.Б. Новицька

Анотація. У статті проводиться детальний аналіз нормативно – правових актів, які пов'язані з удосконаленням законодавчого регулювання юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства України, зосереджується увага на потребі прийняття Трудового кодексу України.

Ключові слова: відповідальність, трудове законодавство.

Аннотация. В статье проводится детальный анализ нормативно правовых актов, которые связаны усовершенствованием законодательного регулирования юридической ответственности за нарушение трудового законодательства Украины, сосредоточивается внимание на потребности принятия Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: ответственность, трудовое законодательство.

Summary. In the article conducts the detailed analysis normatively legal acts that is related to the improvement of the legislative adjusting of legal responsibility for violation of labour legislation of Ukraine, attention is concentrated on the necessity of acceptance of the Labour code of Ukraine.

Keywords: responsibility, labour legislation.

Постановка проблеми. На сьогодні питання реформування трудового законодавства все більше і більше набирає обертів. Внесення змін до Кодексу законів про працю, неодноразово піднімалося на засіданнях Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення, засідання Кабінету Міністрів України, Президентом України, прем'єр-міністром України, представниками профспілкових організацій, громадським ініціативами тощо. Необхідність прийняття Трудового кодексу України пов'язана зі змінами системи суспільних відносин, що провадяться в Україні і ці зміни безпосередньо пов'язані із працею. Прийняття нового кодифікованого нормативно-правового акту у цій сфері пов'язано з тим, що основою трудового законодавства України є Кодекс Законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року. На сьогоднішній день ні для кого не є таємницею, що захист прав та законних інтересів працівника щодо його

конституційного права на гідні умови праці та права на працю, не відповідають ситуації, яка на сьогодні сформувалася в контексті економічної, соціальної та політичної кризи в Україні. Держава не може в повній мірі гарантувати виконання та забезпечення конституційних прав громадян. Крім цього таку позицію підтримують експерти Міжнародного центру перспективних досліджень, які вказують, що причиною порушень трудових прав є формальна відповідальність роботодавців, яка має наслідком незахищеність прав найманих працівників і поширеність їх порушень, зокрема щодо умов і безпеки праці, гендерної рівності, дитячої та примусової праці[1].

Також варто звернути увагу, що впродовж I півріччя 2015 року за постановами слідчих державними інспекторами з питань праці Держпраці взято участь у 361 перевірці на 347 підприємствах. В ході перевірок виявлено 1 тис. 104 порушення законодавства про працю, зайнятість та загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

За результатами перевірок:

- 78 матеріалів про адміністративні правопорушення з накладенням штрафних санкцій на суму 168,3 тис. грн. передано до суду;
- 122 матеріали направлено до правоохоронних органів;
- 36 пропозицій щодо притягнення посадових осіб до дисциплінарної відповідальності внесено керівникам та власникам підприємств.
- У тому числі, державними інспекторами з питань праці перевірено 80 підприємств-божників із виплати заробітної плати, сума заборгованості на яких становила 65 млн. тис. гривень. За їх результатами 64 матеріали перевірок передано до правоохоронних органів.

При цьому, до Держпраці та її територіальних органів надійшло 8 тис. 286 письмових звернень (заяв, скарг) громадян щодо недотримання роботодавцями вимог законодавства про працю та зайнятість, особисто з цього приводу до державних інспекторів з питань праці звернулося 29 тис. 45 громадян [2].

Враховуючи вище вказану статистику, джерел та чинників, які повипливали на формування такої негативної ситуації є вкрай багато. По-перше неузгодженість між законодавчими актами у сфері праці. По-друге затримка реформуванням трудового законодавства, а також «агресивний» до певної міри характер сучасного податкового законодавства, що об'єктивно призводять до звуження сфери дії законодавства про працю за рахунок застосування для регулювання відносин між роботодавцем та працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва. По - третє КЗпП являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На даний час у вітчизняній правничій літературі питанню проблеми захисту трудових прав працівників приділяється значна увага. Не менш актуальним у науковому середовищі є і питання юридичної відповідальності за порушення трудової відповідальності. Основою для написання статті стали дослідження таких відомих науковців - фахівців у галузі трудового права, як: В. Я. Бурак, І. М. Ваганова, Н. Д. Гетьманцева, А. О. Замченко, М. І. Іншин, Т. Г. Маркіна, П. Д. Пилипенко, Р. С. Харчук, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина та багато інших. Проте, загального концептуального підходу щодо наукового аналізу окремих способів та елементів захисту трудових прав не проводиться або проводиться в незначному обсязі.

Мета цієї статті: науковий аналіз законопроекту Трудового Кодексу України в частині відповідальності за порушення трудового законодавства України з метою захисту прав та законних інтересів громадян.

Викладення основного матеріалу.

Трудові правовідносини є основою як для працівників так і для роботодавців на підстав їх виникають права і обов'язки, а також за порушення вимог чинного законодавства в сфері трудового права настає юридична відповідальність. Юридична

відповідальність за порушення трудового законодавства поділяється на декілька видів та має свої специфічні ознаки. Основним з них є вид правопорушення і характер вжитих санкцій. За порушення трудового законодавства можна притягнути суб'єкта трудових правовідносин до таких видів юридичної відповідальності: кримінальної, адміністративної, дисциплінарної і матеріальної.

В.С. Венедіктов досліджуючи юридичну відповідальність у сфері трудового права, пояснює необхідність застосування терміну саме “трудова відповідальність”, адже ця “відповідальність настає при реалізації трудових правовідносин або безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною або припиненням. Це відповідальність у процесі праці, за діяльність, пов'язану із здійсненням права на працю, яка належить суб'єктам трудового права за дії або бездіяльність. У чинному трудовому законодавстві немає свого поняття і немає тільки властивих цій галузі права своїх видів юридичної відповідальності. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність, хоча і регулюються нормами трудового права, але ці поняття також широко використовуються і в інших галузях права. Або навпаки, кримінальна і адміністративна відповідальність може мати місце за порушення трудового законодавства. Тому застосування різних видів юридичної відповідальності у процесі регулювання трудових відносин повинна мати своє найменування” [3].

Проблематика трудової відповідальності – одна із центральних у науці трудового права, тому що право втрачає сенс без належного механізму забезпечення його реалізації, виконання, основною ланкою чого й виступає відповідальність. Однак слід констатувати, що існує низка неточностей і недоопрацювань чинного законодавства, яке впорядковує питання дисциплінарної й матеріальної відповідальності за порушення умов трудового договору. Зважаючи на це, ситуація, що склалась у цій сфері правовідносин, вимагає активізації діяльності органів державної влади шляхом створення потужного законодавства, яке дасть змогу надалі звести до мінімуму зростання правопорушень у сфері праці [4].

На сьогоднішній день за порушення трудового законодавства встановлено найбільше видів відповідальності: адміністративну, кримінальну, фінансову, дисциплінарну, матеріальну, однак, захист трудових прав залишають на критично низькому рівні.

Враховуючи нагальність питання щодо прийняття нового Трудового кодексу України від 27.12.2014 року було зареєстровано проект Трудового кодексу України № 1658 та включено до порядку денного пленарного засідання Верховної Ради України 974-VIII від 03.02.2016 року. Ініціаторами законопроекту були Народні депутати України: Гройсман Володимир Борисович, Денісова Людмила Леонідівна, Папієв Михайло Миколайович, Кубів Степан Іванович. В пояснювальній записці до законопроекту говориться, що за останні 15 років було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 року Верховною Радою було прийнято понад 60 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей кодексу (деякі із них – неодноразово).

До трудового законодавства належать також цілий ряд законів з окремих найбільш важливих інститутів трудового права. Значна більшість головних положень цих законодавчих актів вже інкорпоровано до КЗпП шляхом прийняття окремих законів про приведення кодексу у відповідність з цими законами. Проект нового Трудового кодексу України має на меті визначення основних механізмів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних та безпечних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців. Проектом пропонується комплексний підхід щодо вирішення індивідуальних трудових правовідносин, а також кодифікації і уніфікації законодавчих актів з цих питань.

Крім того, норми проекту кодексу, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) і інших міжнародно-правових актів - Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про

економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці.

Якщо розглядати законопроект Трудового кодексу України в контексті трудової відповідальності, то 8 Книга «Відповідальність сторін трудових правовідносин» має ряд, як переваг так і недолік.

Слід зосередити увагу на певних недоліках даного законопроект у відповідності до Висновку Головного науково – експертного управління від 12.06.2016 року до Книги 8 законопроект Трудового кодексу України:

1. Згідно до ч. 3 ст. 365 проекту передбачено, пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно». У відповідності до такого формулювання відповідальність наступатиме без наявності вини і врахування обставин, які пом'якшують відповідальність робітника, що суперечить основним засадам матеріальної відповідальності працівників. Окрім цього звертаємо увагу, що в проекті присутні недоліки порядку притягнення до матеріальної відповідальності працівника (ст. 371): роботодавцю надається право одноосібного встановлення вини працівника і прийняття рішення про вирахування коштів із зарплати працівника у розмірі середньомісячної заробітної плати працівника. Проект Трудового кодексу України дублює статті КЗпП України про обов'язок доказування роботодавцем факту винного спричинення шкоди працівником та про обставини, пом'якшують відповідальність робітника, але тільки під час розгляду органами з трудових спорів (стаття 373 проекту). У статті 342 проекту зазначаються й такі обставини, що можуть впливати на встановлення розміру відшкодування, як ступінь вини, конкретні обставини заподіяння шкоди, а також майновий стан працівника, проте обов'язок їх врахування покладається вже на суд і не вимагається при прийнятті рішення роботодавцем. Крім того, порівняно зі статтею 136 КЗпП стаття 371 проекту подвоює строки на видачу наказу на здійснення відрахувань із заробітної плати з двох тижнів до місяця.

2. У проекті передбачається загальне правило щодо величини матеріальної відповідальності працівників у розмірі середньої місячної заробітної плати (стаття 366)). Розмір же відшкодування за чинним КЗпП, як правило, обмежується її певною частиною (стаття 130) і, тільки у визначених ним випадках, в межах середнього місячного заробітку та у повному обсязі прямої дійсної шкоди. Про необхідність визначення помірної суми відрахувань із заробітної плати говориться у Рекомендації Міжнародної організації праці № 85 «Щодо захисту заробітної плати» 1949 року. У ній зазначається також, що має бути вжито всіх потрібних заходів з метою обмеження відрахувань із заробітної плати до такої межі, яка вважається доконечною для забезпечення утримання працівника і його сім'ї (стаття I). Міжнародна організація праці наголошує також на необхідності вжиття заходів з метою обмеження відрахувань із заробітної плати за інструменти, матеріали чи обладнання, що їх надає роботодавець, лише тими випадками, за яких такі відрахування: а) є визнаним звичаєм у певній спеціальності чи професії; або б) передбачені колективним договором чи арбітражним рішенням; або с) дозволяються іншим способом за допомогою процедури, визнаної законодавством відповідної країни (стаття I вказаної Рекомендації).

3. У чинному КЗпП визначено перелік випадків обмеженої середньою заробітною платою матеріальної відповідальності, що стосується саме працівників (а не керівників), зокрема, за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, в тому числі при їх виготовленні, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування (стаття 133). Відсутність такої норми у проекті надає додаткову можливість роботодавцю застосовувати повну матеріальну відповідальність. У відповідності з вимогами МОП стаття чинного 135-1 КЗпП вимагає затвердження чіткого переліку посад і робіт, зайняття яких дозволяє укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Закріплення такої вимоги у проекті усувало б

можливість роботодавця зобов'язати всіх, чию роботу він вважає пов'язаною із вказаними у статті 367 проекту випадками, нести повну матеріальну відповідальність.

У проекті пропонується доповнення випадків повної матеріальної відповідальності за майнову шкоду внаслідок розголошення державної таємниці та захищеної законом інформації (стаття 367), проте не вказано, яким чином роботодавець буде таку шкоду визначати як пряму і дійсну.

4. Потребує перегляду формулювання частини 1 статті 374 проекту щодо притягнення «роботодавців», винних у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод, до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом. Вочевидь мова повинна йти про посадових осіб відповідної юридичної особи, яка є роботодавцем [5].

Висновки. Таким чином, детальний аналіз законопроекту Трудового кодексу України, який спрямований на удосконалення трудової відповідальності за порушення трудового законодавства України має ряд неточностей та недолік, а тому у разі його прийняття знову таким треба буде вносити зміни до вже чинного Трудового кодексу України. Варто також не забувати, що удосконалення нормативно-правового регулювання трудової відповідальності базується не лише на деліктній складовій, а й удосконаленні норм, як публічного так і приватного права. А тому вважаємо, що прийняття остаточного варіанту Трудового кодексу України вимагає обговорення, урахування думки науковців і практиків у цій галузі.

Список використаних джерел

1. Реформа трудового законодавства / Міжнар. центр перспективних досліджень. — К., 2011. — 18 с.
2. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=527>.
3. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. — Х.: Консум, 1996.
4. Новосельська І.В. Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором / Вісник Академії Адвокатури України. - № 3 (25). — 2012. — с. 209-213.
5. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

СОЦІОЛОГО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ ФУНКЦІЙ СУЧАСНОЇ ДЕРЖАВИ

Грицай Т.

(аспірантка Інституту законодавчих передбачень і правової експертизи)

Анотація. У статті аналізуються соціолого-правові та теоретико-методологічні проблеми змісту функцій держави як напрямків функціонування державного механізму та ілюстрації призначення держави.

Ключові слова: функції держави, напрямки діяльності держави.

Аннотация. В статье анализируются социолого-правовые и теоретико-методологические проблемы содержания функций государства как направлений его деятельности, направлений функционирования государственного механизма и иллюстрации предназначения государства.

Ключевые слова: функции государства, направления деятельности государства.

Annotation. In article we analyzed social and legal, theoretical and methodological problems of the content of state's functions as functioning forms of state mechanism and as illustration of state's appointment.

Key words: state's functions, activities of the state.

Науковий дискурс щодо захисту суспільної моралі як однієї з функцій сучасної держави аксіоматично передбачає попереднє ґрунтовне дослідження вихідних позицій (уявлень) щодо соціально-правової природи функцій держави як таких, їх ключових ознак, наукової диференціації та класифікації у сучасних умовах, докладного з'ясування співвідношення статичної і динамічної у їх розвитку, а також уточнення місця і ролі саме досліджуваної функції держави в системі функцій держави як деякої об'єктивно існуючої