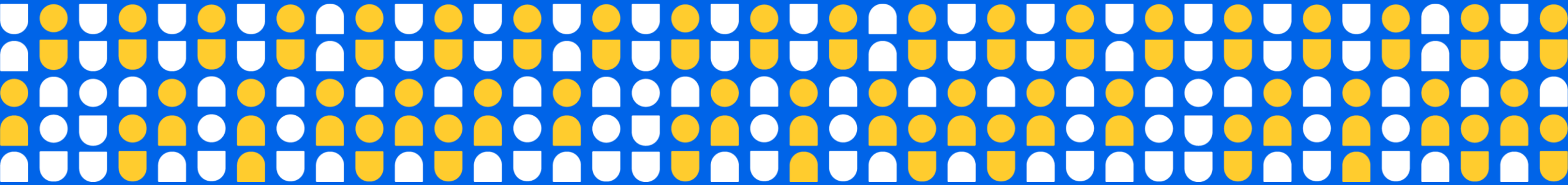


Найпоширеніші порушення законодавства про працю



Дотримання законодавства про працю є ключовим елементом забезпечення справедливості, стабільності та ефективності трудових відносин

- Це дотримання основних трудових прав, таких як право на оплату праці, відпочинок, безпечні умови праці та соціальні гарантії
- Встановлення прозорих правил, що допомагають уникнути трудових спорів між працівниками та роботодавцями
- Дотримання законодавства про працю сприяє підвищенню продуктивності праці через впровадження справедливих умов праці
- Підтримує принципи недискримінації, рівності у працевлаштуванні та справедливого ставлення до всіх працівників
- Гарантує соціальну підтримку у випадках хвороби, вагітності, безробіття або пенсійного віку



Незаконне звільнення працівників

Під незаконним звільненням, слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом.

Ухилення від оформлення трудових відносин

Незадекларована праця – це свідоме ухилення роботодавців і працівників від оформлення трудових відносин з метою отримання тих чи інших переваг за рахунок приховування реальних доходів, отримання соціальних пільг, несплати податків тощо.

Порушення щодо оплати праці

Несвоєчасна або неповна виплата заробітної плати є одним із найпоширеніших порушень законодавства про працю, що прямо впливає на добробут працівників. Крім того, до порушень щодо оплати праці відносять порушення мінімальних гарантій в оплаті праці, не нарахування компенсації за понаднормову працю та роботу в нічний час.

Недотримання режиму робочого часу та відпочинку

- ☐ Порушення строків надання щорічних відпусток.
- ☐ Ненадання відпустки у встановлені строки або її перенесення без згоди працівника.
- ☐ Обмеження прав на соціальні відпустки.
- ☐ Зловживання у наданні відпусток без збереження заробітної плати.
- ☐ Примусове відправлення у неоплачувану відпустку без ініціативи працівника.

Підстава для звільнення

Звільнення працівника з ініціативи роботодавця можливе лише з певних підстав. Основні підстави для звільнення з роботи передбачають ст. ст. 36, 40, 41 КЗпП.

Дотримання роботодавцем процедури звільнення

Наприклад, у разі скорочення штату:

- ✦ Працівника обов'язково попереджають про звільнення не пізніше ніж за два місяці до дати припинення трудового договору (відповідно до статті 49² КЗпП), а також працівникові повинні бути надані всі наявні вакансії, що відповідають його кваліфікації.
- ✦ Якщо ж таке вивільнення має масовий характер, то, згідно зі статтею 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган зобов'язаний завчасно повідомити державну службу зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників.

Чи є обставини, коли звільнення неприпустиме

У мирний час, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (це стосується і відпусток по догляду за дитиною). Крім того, окремі категорії осіб користуються додатковим захистом (ст. 184 КЗпП - звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням).

Чи не порушенні строки розрахунку при звільненні (ст. 116 КЗпП)

Чи видана вчасно і належним чином оформлена трудова книжка

Усна домовленість про роботу без трудового договору

Роботодавець і працівник можуть домовитися про виконання робіт без офіційного оформлення трудового договору. Це дозволяє роботодавцю уникати обов'язкових податкових платежів, відрахувань до соціальних фондів та виконання інших обов'язків. Працівник у такому випадку залишається повністю незахищеним перед законом, особливо у разі трудових спорів або конфліктних ситуацій.

Підміна трудових відносин договором цивільно-правового характеру

Роботодавці часто використовують цивільно-правові договори (наприклад, договір підряду чи надання послуг) замість трудових договорів. Така практика позбавляє працівника законного права на соціальні гарантії, встановлені трудовим законодавством, як-от право на оплачувані відпустки, лікарняні, компенсацію за понаднормову роботу та інші пільги. При цьому всі зобов'язання роботодавця обмежуються умовами договору, що створює нерівні умови праці.

В Україні найбільш поширені 5 форм незадекларованої праці

- 1 Неформальна зайнятість у формальному секторі**

Ви працюєте на зареєстрованому підприємстві чи на фізичну особу-підприємця, але з вами не укладено трудовий договір
- 2 Зайнятість у неформальному секторі**

Ви працюєте на незареєстрованих роботодавців
- 3 Приховування відпрацьованого часу та частини зарплати**

Ви маєте трудовий договір, але частину зарплати отримуєте у «конверті»
- 4 Замасковане працевлаштування**

Замість трудового договору ви уклали цивільно-правову угоду як фізична особа або угоду як фізична особа-підприємець
- 5 Незадеклароване сумісництво**

Ви маєте офіційне місце роботи й додатково виконуєте роботу без трудового договору

Відсутність соціальних гарантій

Неофіційне працевлаштування або оформлення через цивільно-правовий договір позбавляє працівника права на оплачувані відпустки, лікарняні, вихідні допомоги у разі звільнення та інші соціальні пільги. Це ставить працівника у вразливе становище, особливо у разі форс-мажорних обставин.

Відсутність гарантій у разі нещасного випадку на робочому місці

Працівник, який працює без оформлення трудових відносин, не підпадає під дію системи обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. У разі травмування або інших інцидентів він не може розраховувати на компенсації чи медичну допомогу за рахунок роботодавця.

Обмеження прав у судових спорах

Працівники без офіційного оформлення не можуть ефективно захищати свої права в суді, оскільки їм важко довести факт трудових відносин. Це часто використовується недобросовісними роботодавцями для уникнення відповідальності.

Негативний вплив на розмір майбутньої пенсії

Відсутність офіційного працевлаштування призводить до того, що страхові внески до Пенсійного фонду не сплачуються. Це зменшує як тривалість страхового стажу, так і суму пенсії, яку працівник зможе отримати в майбутньому. В результаті працівник ризикує залишитися без достатнього пенсійного забезпечення у старості.

Неможливість оформлення тимчасової непрацездатності

У разі хвороби працівник не може отримати компенсацію за період непрацездатності, адже лікарняні виплати покриваються лише за рахунок коштів соціального страхування. Відсутність офіційного статусу працівника позбавляє його цього права.



Для працівника

- **Погані умови праці**
- **Немає компенсації** у разі хвороби чи нещасного випадку
- **Немає соціальних гарантій:** оплачувана відпустка, можливість навчатися, нормований робочий день
- **Немає офіційного трудового стажу**
- **Майже неможливо захистити себе** у разі конфлікту, відмови в оплаті праці чи незаконного звільнення



Для роботодавця

- **Недобросовісна конкуренція** на ринку
- **Низька продуктивність праці** через відсутність мотивації у працівників
- **Плинність кадрів**
- **Поганий імідж**
- **Труднощі з отриманням кредиту** та розширенням справи
- **Відсутність доступу** до іноземних ринків
- **Штрафи** за порушення законів



Для держави

- **Скорочення надходжень до держбюджету** і фондів соціального страхування
- **Нестача коштів** для надання держпослуг, сплати пенсій, лікарняних
- **Зменшення іноземних інвестицій**
- **Необхідність підвищення податків**
- **Нерозуміння реальної ситуації** на ринку праці

Порушення строків виплати заробітної плати

Кодекс законів про працю України у статті 97 зазначає, що оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Заробітна плата виплачується у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Коли працівник звільняється — роботодавець зобов'язаний розрахуватися з ним повністю у день звільнення. Це стосується всієї належної заробітної плати, компенсацій за невикористану відпустку тощо.

А якщо працівник у цей день не був на роботі?

— Тоді гроші мають бути виплачені не пізніше наступного дня після звернення працівника з вимогою про розрахунок.

Затримали виплату?

— Роботодавець має сплатити компенсацію за кожен день затримки.

Відповідальність роботодавця

За порушення строків виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний виплатити компенсацію за затримку виплати заробітної плати. Крім того, за невчасну виплату заробітної плати роботодавця можуть притягнути до фінансової, адміністративної або кримінальної відповідальності.

Відповідно до статті 95 КЗпП, заробітна плата не може бути нижчою за встановлений законодавством мінімальний розмір. Згідно зі ст. 12 Закону України «Про оплату праці», норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті є мінімальними державними гарантіями.

Мінімальні гарантії в оплаті праці:

- Оплата роботи в надурочний час — підвищена.
- Оплата роботи у святкові, неробочі та вихідні дні — підвищена.
- Оплата роботи в нічний час — з надбавкою.
- Оплата часу простою — якщо працівник не винен.
- Оплата роботи неповнолітніх — за повним тарифом, навіть якщо працюють менше.

Збереження середнього заробітку:

- під час щорічної відпустки;
- при виконанні державних обов'язків;
- під час навчання або підвищення кваліфікації;
- при переведенні на легшу роботу за медичними показаннями;
- для вагітних жінок і жінок з дітьми до 3 років, якщо їх перевели на легшу роботу;
- під час тимчасового переведення з виробничої необхідності.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Індиксація заробітної плати теж є державною мінімальною гарантією в оплаті праці та підлягає обов'язковому проведенню у встановленому законодавством порядку.

За недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці згідно зі ст. 265 КЗпП штраф у розмірі двох мінімальних зарплат, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Порушення строків надання щорічних відпусток

Відповідно до ст. 79 КЗпП і ст. 10 Закону України "Про відпустки" щорічні відпустки повинні надаватися відповідно до затвердженого графіка. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про початок відпустки не пізніше ніж за два тижні. Порушення цих строків, зокрема надання відпустки без попереднього погодження, може призвести до порушення прав працівника.

Ненадання відпустки у встановлені строки або її перенесення без згоди працівника

Згідно зі статтею 11 Закону України "Про відпустки" перенесення щорічної відпустки допускається лише за погодженням між працівником і роботодавцем. Примусове перенесення відпустки без згоди працівника є порушенням його права на відпочинок.

Обмеження прав на соціальні відпустки

Соціальні відпустки, передбачені статтями 17–19 Закону України "Про відпустки" (зокрема відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною або за дитиною з інвалідністю), є гарантованими законом. Роботодавець не має права відмовити у наданні таких відпусток або скоротити їхню тривалість. Чинним законодавством не визначено строку давності, після якого працівник втрачає право на додаткові соціальні відпустки. Якщо він з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку за попередній рік чи за кілька попередніх років, він має право використати її, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні цієї відпустки.

Зловживання у наданні відпусток без збереження заробітної плати

Відпустка без збереження заробітної плати надається виключно за ініціативою працівника та за його письмовою згодою (стаття 26 Закону України "Про відпустки"). Однак роботодавці нерідко тиснуть на працівників, змушуючи їх подавати заяви на неоплачувану відпустку. Це є прямим порушенням права працівника на оплату праці, гарантованого статтею 43 Конституції України.

Як захистити працівнику порушення його прав?

Досудовий спосіб

Досудовий спосіб полягає у зверненні працівника до різноманітних органів, у тому числі до Держпраці, ДПС, ПФУ та правоохоронних органів.

Зокрема, якщо працівник вважає, що його звільнення відбулось незаконно, то в першу чергу можливо звернутися до колишнього роботодавця, як особи, що порушила права працівника, з вимогою про добровільне поновлення працівника на попередньому місці роботи. Вказане необхідно робити шляхом письмового звернення, в якому попередити роботодавця про настання для нього негативних наслідків через незаконне звільнення у вигляді застосування до роботодавця адміністративної, кримінальної відповідальності, можливих фінансових санкцій (штрафів), судових витрат та інших витрат, які останній може понести у зв'язку з незаконним звільненням.

Досить ефективним є письмова заява до правоохоронних органів щодо порушення трудових прав та до територіального органу Держпраці для проведення перевірки додержання законодавства про працю.

Незаконне звільнення з роботи завжди є грубим порушенням законодавства про працю. У разі незаконного звільнення працівник може звернутися до органів Національної поліції для відкриття кримінального провадження за статтею 172 Кримінального кодексу України – грубе порушення законодавства про працю.

Судовий спосіб

Якщо працівник вважає, що його звільнили незаконно, то за захистом своїх інтересів він має право звернутися до суду.

1. Звертатися потрібно до місцевого суду загальної юрисдикції (районного, районного в місті, міського). Підсудність: за місцезнаходженням роботодавця або ж за власним зареєстрованим місцем проживання/місцем перебування працівника.
2. Слід дотримуватись місячного строку для звернення до суду, який розпочинається з дня отримання копії наказу про звільнення або трудової книжки (ч. 1 ст. 233 КЗпП).

Як роботодавцю уникнути порушень?

☐ Знання і додержання законодавства про працю

☐ Оформлення всіх трудових відносин у письмовій формі

☐ Регулярне навчання працівників і керівництва

Відповідальність роботодавців: які санкції передбачає законодавство за порушення законодавства про працю?



Адміністративна відповідальність

За порушення законодавства про працю, посадових осіб підприємств, а також фізичних осіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, можуть притягнути до адміністративної відповідальності. Умови притягнення до адміністративної відповідальності передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення (надалі – КУпАП).

Наприклад: порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю (п. 1, 2 ст. 41 КУпАП). Стягнення - штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (надалі – «нмдг») (від 510 до 1 700 грн.). У разі повторного вчинення протягом року – штраф від 100 до 300 нмдг (від 1 700 до 5 100 грн.). Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства (п. 3, 4 ст. 41 КУпАП). Стягнення – штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від 8 500 до 17 000 грн.). У разі повторного вчинення протягом року – штраф від 1000 до 2000 нмдг (від 17 000 до 34 000 грн.).

Фінансова відповідальність

До підприємств або фізичних осіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, за порушення трудового законодавства застосовується відповідальність згідно зі ст. 265 КЗпП України:

1. Фактичний допуск 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 – передбачено стягнення – 10 розмірів мінімальної зарплати, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, за повторне – 30 розмірів мінімальної зарплати, установлені законом на момент виявлення порушення.
2. Порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі: стягнення – 3 розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення.
Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.
3. Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці: стягнення – 2 розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.
4. Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні: стягнення – 3 розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення
5. Недопущення до проведення перевірки, перешкоджання в її проведенні з питань неоформлених працівників, стягнення – 16 розмірів мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення.
6. Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, залученим до виконання військових обов'язків: стягнення – 4 розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; 7. порушення інших вимог трудового законодавства, крім перелічених вище: стягнення – 1 розмір мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення, за повторне – 2 розміри.

Відповідальність роботодавців: які санкції передбачає законодавство за порушення законодавства про працю?

Кримінальна відповідальність

За порушення законодавства про працю винні особи можуть бути притягнені і до кримінальної відповідальності. Зокрема, відповідальність за порушення трудового законодавства передбачено наступними статтями Кримінального кодексу України (надалі – КК України):

- ст. 172 КК України - встановлено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю;
- ст. 173 КК України - передбачено кримінальну відповідальність за грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності;
- ст. 175 КК України - передбачено відповідальність за безпідставну не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності.



Враховуючи різноманітність видів відповідальності за порушення трудового законодавства роботодавцям варто ґрунтовно задуматися перед тим, як вдаватися до відповідних кроків щодо працівника, адже економічні ризики від таких дій є значними.

Висновки

- **Додержання законодавства про працю – це не лише обов’язок, а й інструмент для створення здорової робочої атмосфери**
- **Повага до прав працівників гарантує стабільність і розвиток підприємства**

