

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.81.1.52>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Андрушко А.В.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова,
адвокат, член Ради Комітету трудового права НААУ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0346-7234>
e-mail: Alla_Andrushko@ukr.net*

Андрушко А.В. Особливості правової регламентації нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

У площині трудового права досліджуються особливості правової регламентації у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Підкреслюється, що регулювання у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю характеризуються через відповідні заходи, які крім заходів з питань виявлення неоформлених трудових відносин, здійснюються відповідно до чинного законодавства. Заходи державного контролю за додержанням законодавства про працю з питань виявлення неоформлених трудових відносин здійснюються у формі інспекційних відвідувань, що проводяться інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів. Важливе значення мають підстави для здійснення інспекційних відвідувань.

Особливість правової регламентації трудових відносин полягає у тому, що контрольні заходи або рішення інспектора праці про контроль роботодавця, підлягає повідомній реєстрації Держпраці чи її територіальним органом до початку їх проведення. Наголошується, що за наслідками контролю складаються акт і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю роботодавець отримує припис щодо їх усунення та попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.

Таким чином, правова регламентація трудових відносин щодо нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю перш за все мають відповідати європейським стандартам та відображати вимоги чинного трудового законодавства. Державні органи мають підсилити проведення заходів, які проводяться з питань виявлення неоформлених трудових відносин, нелегальної зайнятості і здійснюватися відповідно до вимог Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”. Правова регламентація трудових відносин у сфері нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю засвідчує, що заходи державного впливу з питань виявлення неоформлених трудових відносин та нелегальної зайнятості здійснюються у формі інспекційних відвідувань, що проводяться інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів.

Ключові слова: правова регламентація, нагляд і контроль; додержання законодавства про працю.

Andrushko A.V. Peculiarities of the legal regulation of supervision and control over compliance with labor legislation.

In the field of labor law, the peculiarities of legal regulation in the field of supervision and control over compliance with labor legislation are investigated. It is emphasized that regulation in the field of

supervision and control of compliance with labor legislation is characterized by appropriate measures, which, in addition to measures to detect unregistered labor relations, are carried out in accordance with current legislation. Measures of state control over compliance with labor legislation on identifying undocumented labor relations are carried out in the form of inspection visits conducted by labor inspectors of the State Labor Service and its territorial bodies. Reasons for inspection visits are important.

The peculiarity of the legal regulation of labor relations is that the control measures or the decision of the labor inspector on control of the employer are subject to notification registration by the State Labor Service or its territorial body before the start of their implementation. It is emphasized that an act is drawn up as a result of the control, and in the case of violations of labor law requirements, the employer receives an order to eliminate them and a warning about liability for labor law violations.

Thus, the legal regulation of labor relations regarding the supervision and control of compliance with labor legislation must first of all meet European standards and reflect the requirements of current labor legislation. State bodies should strengthen measures to detect undocumented labor relations, illegal employment and be carried out in accordance with the requirements of the Law of Ukraine «On the Basic Principles of State Supervision (Control) in the Field of Economic Activity.» The legal regulation of labor relations in the field of supervision and control of compliance with labor legislation certifies that measures of state influence on the detection of informal labor relations and illegal employment are carried out in the form of inspection visits carried out by labor inspectors of the State Labor and its territorial bodies.

Key words: legal regulation, supervision and control; compliance with labor legislation.

Постановка проблеми. Важливе значення у правовій регламентації трудових відносин відіграє нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Особливо це актуально сьогодні під час воєнного стану. Де роботодавці і працівники наражаються на небезпеку. Важливим є те, що правове регулювання у цій сфері є складовою частиною соціальної політики держави, і особливої важливості вона набуває для внутрішньо переміщених осіб, для релокації бізнесу. Враховуючи не просту ситуацію у державі регламентація нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю ґрунтується на задоволенні як матеріальних, так і нематеріальних потреб громадян, особливо соціально не захищених груп населення. Відтак за сучасних умов ціллю правової регламентації є дієве та ефективне забезпечення як соціальних так і економічних прав у трудових відносинах. Державні органи та установи беруть сьогодні на себе не просту відповідальність за стан виконання вимог трудового законодавства, тому відповідні перевірки контролюючих органів на предмет дотримання суб'єктами господарювання трудового законодавства є досить необхідними, адже усунуть можливість його порушення. Саме на подолання таких викликів повинна бути спрямована соціальна політика України у воєнний та післявоєнний період.

Проблему правового регулювання трудових відносин під призвою нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства ми можемо простежити у працях М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, Д.О. Карпенка, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, П.О. Недбайла, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, К.П. Уржинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Разом з тим, усвідомлюючи наукову значущість праць, зазначених вище науковців, доводиться констатувати, що у вітчизняній науці трудового права на сьогодні відсутнє комплексне дослідження питань нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Наукова й практична значимість зазначених питань, відсутність розробленості їх у науці трудового права, а також дискусійний характер багатьох проблем щодо розмежування цих двох правових явищ обумовили вибір теми цього дослідження.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних положень і розробці практичних рекомендацій з удосконалення правового регулювання трудових відносин у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Виклад основного матеріалу. Правове регулювання трудових відносин нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю повинно відповідати вимогам, які визначені Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі», ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV та Конвенцією Міжнародної організації праці № 129 1969 року «Про інспекцію праці в сільському господарстві», ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, а також Закону України «Про ос-

новні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [2] (далі – Закон). Важливе значення також має Постанова Кабінету Міністрів України № 823 від 21 серпня 2019 року «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» [1].

Так, вказаний порядок встановлює процедуру здійснення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами і їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами та фізичними особами, які використовують найману працю. Як відомо, механізм нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю характеризуються через відповідні заходи, які крім заходів з питань виявлення неоформлених трудових відносин, здійснюються відповідно до вимог Закону.

Так, заходи державного контролю за додержанням законодавства про працю з питань виявлення неоформлених трудових відносин здійснюються у формі інспекційних відвідувань, що проводяться інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів.

Відповідно до вищевказаного Порядку інспекторами праці є посадові особи Держпраці та її територіальних органів, посадовими обов'язками яких передбачено повноваження щодо «здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю» та які пройшли перевірку знань у порядку, визначеному Мінекономіки. Крім цього, контрольні повноваження інспектора праці підтверджуються «службовим посвідченням встановленої Мінекономіки форми, що видається Держпраці та її територіальними органами».

Сьогодні механізми державного регулювання у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю проявляються через підстави для здійснення інспекційних відвідувань, серед яких слід виділити: «звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю; звернення фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин; рішення керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством; рішення суду; повідомлення посадових осіб органів державного нагляду (контролю), правоохоронних органів про виявлені в ході виконання ними повноважень ознак порушення законодавства про працю щодо неоформлення та (або) порушення порядку оформлення трудових відносин; інформація: ДПС та її територіальних органів про: невідповідність кількості працівників роботодавця обсягам виробництва до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності; факти порушення законодавства про працю, виявлені в ході здійснення повноважень; факти провадження господарської діяльності без державної реєстрації у порядку, встановленому законом, як суб'єкта господарювання; Пенсійного фонду України та його територіальних органів про: роботодавців, в яких стосовно працівників відсутнє повідомлення про прийняття на роботу; роботодавців, в яких протягом місяця кількість працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу, збільшилася на 20 і більше відсотків; фізичних осіб, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами в одного роботодавця більше року; роботодавців, в яких 30 і більше відсотків фізичних осіб працюють на умовах цивільно-правових договорів; роботодавців із чисельністю 20 і більше працівників, в яких протягом місяця відбулося скорочення на 10 і більше відсотків працівників; інформація профспілкових органів про порушення прав працівників, які є членами профспілки, виявлені у ході здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю; доручення Прем'єр-міністра України; звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; запит народного депутата України; невиконання вимог припису інспектора праці» [1].

Слід підкреслити, що звернення фізичних осіб, стосовно яких порушено правила оформлення трудових відносин, працівників і роботодавців може бути подане через уповноваженого представника.

Так, особливість правової регламентації полягає у тому, що інспекційне відвідування або рішення інспектора праці «про відвідування роботодавця», підлягає повідомній реєстрації Держпраці чи її територіальним органом до початку їх проведення. Також важливо, що «...перед реєстрацією інспекційного відвідування роботодавця, щодо якого протягом попередніх шести календарних місяців здійснювалися інспекційні відвідування, керівник органу контролю (інша уповноважена ним посадова особа) вивчає питання про доцільність його проведення» [3].

На практиці слід звернути увагу на те, що під час підготовки до проведення інспекційного відвідування інспектор праці може одержати інформацію та документи, що стосуються предмета

інспекційного відвідування, зокрема шляхом проведення аналізу наявної інформації «про стан додержання об'єктом відвідування законодавства про працю». Відтак документи, одержані під час підготовки до проведення інспекційного відвідування, що «...містять інформацію про порушення об'єктом відвідування вимог законодавства про працю, долучаються до матеріалів інспекційного відвідування» [1].

Підкреслимо, що у разі потреби для участі в інспекційних відвідуваннях інспектором праці можуть залучатися (за згодою об'єкта відвідування або іншої уповноваженої ним посадової особи) представники профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, організацій роботодавців та їх об'єднань, державних органів. Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати десять робочих днів. Такий термін, на нашу думку, є цілком достатнім.

Зауважимо, що інспектори праці за наявності службового посвідчення безперешкодно мають право: «під час проведення інспекційних відвідувань без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, в яких використовується наймана праця; ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами та документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять інформацію з питань, які є предметом інспекційного відвідування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства та отримувати завірені об'єктом відвідування їх копії або витяги; наодинці або у присутності свідків ставити керівнику або працівникам об'єкта відвідування, іншим особам, що володіють необхідною інформацією, запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати із зазначених питань усні та/або письмові пояснення; за наявності ознак кримінального правопорушення та/або створення загрози безпеці інспектора праці залучати працівників правоохоронних органів» [1].

Проте інспекторам праці забороняється виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів; підміняти працівників об'єкта відвідування під час проведення розрахунків або перерахунків розмірів належних працівникам коштів, готувати висновки про відповідність або невідповідність нормативних актів об'єкта відвідування вимогам нормативно-правових актів з метою їх подальшої передачі працівникам (у тому числі звільненим), іншим особам чи органам; проводити інспекційні відвідування з метою отримання від об'єкта відвідування будь-яких документів або їх копій для подальшої передачі іншим особам та ін.

Важливо зауважити, що під час проведення інспекційного відвідування об'єкт відвідування має право «...перевіряти в інспектора праці наявність службового посвідчення; одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування; не допускати до проведення інспекційного відвідування у разі: відсутності службового посвідчення; коли на офіційному веб-сайті Держпраці не оприлюднено уніфікованої форми акта інспекційного відвідування; вимагати припинення інспекційного відвідування у разі перевищення максимального строку здійснення такого заходу; подавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження до акта інспекційного відвідування та ін.» [2]. На завершення підкреслимо, що за результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю припис щодо їх усунення та попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.

Таким чином, державний нагляд і контроль ми розглядаємо під призвою діяльності уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства про працю суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства.

У свою чергу заходами державного нагляду і контролю є планові та позапланові заходи, які здійснюються у формі перевірок, визначених законом. Спосіб здійснення державного нагляду і контролю є процедурою здійснення державного нагляду і контролю, що визначена законом. Створення перешкод органам державного нагляду і контролю чи їх посадовим особам при здійсненні заходів державного нагляду і контролю – невиконання законних вимог посадових осіб органу державного нагляду і контролю або недопущення посадових осіб цього органу до здійснення заходів державного нагляду і контролю, підстави яких визначені законом не допускається. Держав-

ний нагляд і контроль має здійснюється за принципами: пріоритетності безпеки у питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності; підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду і контролю відповідним органам державної влади; рівності прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання; гарантування прав та законних інтересів кожного суб'єкта господарювання; об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду (контролю), неприпустимості проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами, а також невідворотності відповідальності осіб за подання таких заяв; відкритості, прозорості, плановості й системності державного нагляду і контролю; неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду і контролю та неприпустимості здійснення заходів державного нагляду і контролю різними органами державного нагляду і контролю з одного й того самого питання; невтручання органу державного нагляду і контролю у діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону; недопущення встановлення планових показників чи будь-якого іншого планування щодо притягнення суб'єктів господарювання до відповідальності та застосування до них санкцій; здійснення державного нагляду і контролю на основі принципу оцінки ризиків та доцільності.

Висновок. Таким чином, правова регламентація трудових відносин щодо нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю перш за все мають відповідати європейським стандартам та відображати вимоги чинного трудового законодавства. Державні органи мають підсилити проведення заходів, які проводяться з питань виявлення неоформлених трудових відносин, нелегальної зайнятості і здійснюватися відповідно до вимог Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності". Правова регламентація трудових відносин у сфері нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю засвідчує, що заходи державного впливу з питань виявлення неоформлених трудових відносин та нелегальної зайнятості здійснюються у формі інспекційних відвідувань, що проводяться інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 823. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#Text>.
2. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 р. № 877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>.