

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.5.2.22>**ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NIE NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY****Olha Lets***aspirant**Naukowo-Badawczego Instytutu Prawa Publicznego**(Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0003-2170-3211

e-mail: Lets\_Olha@ukr.net

**Adnotacja.** W artykule omówiono wybrane aspekty odpowiedzialności prawnej za nie nawiązanie stosunku pracy. Autor zwraca uwagę, że do tej pory w nauce nie ma pojęcia odpowiedzialności z prawa pracy jako rodzaju odpowiedzialności prawnej. Jednocześnie uzasadnione i prawidłowe teoretyczne rozwiązanie tego problemu w dużej mierze determinowałoby pozytywną działalność egzekucyjną, w szczególności nie sformalizowanie umowy o pracę na piśmie w przyszłości stanowi podstawę nierozpoznania samej umowy. Stwierdzono, że państwo może ograniczyć nadużycia prawa przez pracodawców poprzez wydanie przepisów prawnych (norm prawa pracy), a także poprzez kontrolę (nadzór) nad przestrzeganiem stworzonych norm prawnych przez stowarzyszenia pracowników (związki zawodowe lub innych przedstawicieli pracowników), a w przypadku ich naruszenia – poprzez pociągnięcie pracodawców do odpowiedzialności prawnej.

**Słowa kluczowe:** odpowiedzialność, odpowiedzialność prawna, umowa o pracę, stosunek pracy, zatrudnienie, wzór umowy o pracę, aktywność zawodowa.

**RESPONSIBILITY FOR NON-REGULATION OF LABOR RELATIONS****Olha Lets***Postgraduate Student at the Research Institute of Public Law (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0003-2170-3211

e-mail: Lets\_Olha@ukr.net

**Abstract.** The article considers some aspects of legal liability for non-registration of employment. The author notes that to date in science there is no concept of liability under labor law as a type of legal liability. At the same time, a well-founded and correct theoretical solution to this problem would largely determine the positive activity of law enforcement, in particular, a non-formalized employment contract in writing further serves as a basis for non-recognition of the agreement itself. It is concluded that the state can limit the abuse of rights by employers by issuing legal regulations (labor law), as well as by monitoring (supervising) compliance with established legal norms by associations of workers (trade unions or other employee representatives), and in case of their violation - by bringing employers to justice.

**Key words:** responsibility, legal responsibility, employment contract, labor legal relations, employment, registration of employment contract, labor activity.

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН****Ольга Лець***аспірантка**Науково-дослідного інституту публічного права (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0003-2170-3211

e-mail: Lets\_Olha@ukr.net

**Анотація.** У статті розглядаються окремі аспекти юридичної відповідальності за неоформлення трудових правовідносин. Автором відзначається, що дотепер в науці немає концепції відповідальності по трудовому праву як виду юридичної відповідальності. Разом з тим обґрунтоване і правильне теоретичне вирішення цієї проблеми багато в чому б визначило позитивну діяльність правозастосування, зокрема неоформлений трудовий договір у письмовій формі в подальшому слугує підставою невизнання самої угоди. Зроблено висновок, що встановити обмеження зловживання правом роботодавцями може держава за допомогою видання правових приписів (норм трудового права), а також шляхом здійснення контролю (нагляду) за дотриманням створених правових норм з боку об'єднань працівників (профспілок чи інших представників працівників), а в разі їх порушення – шляхом притягнення роботодавців до юридичної відповідальності.

**Ключові слова:** відповідальність, юридична відповідальність, трудовий договір, трудові правовідносини, працевлаштування, оформлення трудового договору, трудова діяльність.

**Постановка проблеми.** Відповідальність – одна з фундаментальних правових категорій. Відповідальність відіграє важливу роль для підтримки правопорядку, законності та дисципліни. Аналіз наукових суджень із питання юридичної відповідальності приводить до висновку, що більшість сучасних вчених-правознавців розуміє юридичну відповідальність як міру державного примусу або отожднює її з покаранням за вчинене правопорушення. Інші вчені трактують юридичну відповідальність як охоронне правовідношення, специфічний юридичний обов'язок, реалізацію правових санкцій тощо. Отже, можна зробити висновок, що у літературі відсутні єдині підходи до визначення видів юридичної відповідальності в галузях права. Звісно ж, що за галузевим критерієм юридичну відповідальність можна поділити на чотири основних види: 1) адміністративну відповідальність; 2) цивільно-правову відповідальність; 3) кримінальну відповідальність; 4) відповідальність по трудовому праву. При цьому відповідальність як правова категорія, очевидно, повинна розглядатися в галузевому аспекті в якості єдиного поняття, природно, з підрозділом на певні види (підвиди). На жаль, аж донині в науці немає концепції відповідальності по трудовому праву як виду юридичної відповідальності. Разом з тим обгрунтоване і правильне теоретичне вирішення цієї проблеми багато в чому б визначило позитивну діяльність правозастосування. Сучасне дослідження проблем відповідальності по трудовому праву зводиться лише до розгляду дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У трудовому праві проблеми юридичної відповідальності привертала увагу А.А. Абрамової, О.Т. Барабаша, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктова, К.М. Гусова, О.М. Коротка, О.В. Кузніченко, О.М. Куренного, Д.Є. Кутманова, С.П. Мавріна, Ю.П. Орловського, Ю.М. Полетаєва, С.М. Прилипка, В.І. Процевського, О.І. Процевського, Л.О. Сироватської, А.М. Слюсара, І.О. Снігірьової, П.Р. Ставицького, В.М. Толкунової, Є.Б. Хохлова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.В. Яковлева, О.М. Ярошенка та інших фахівців. Однак, незважаючи на неабияку цінність наукового доробку цих спеціалістів, вітчизняна правова наука й досі потребує нових підходів до розуміння правової природи юридичної відповідальності, зокрема й із питання відповідальності за неоформлення трудових правовідносин.

**Метою** цієї статті є розгляд окремих аспектів юридичної відповідальності за неоформлення трудових правовідносин.

**Виклад основного матеріалу.** Для підтримки та охорони встановленого у сфері трудових та тісно пов'язаних із ними відносин правового порядку нормами трудового права передбачені відповідні юридичні засоби, одним із головних серед яких є юридична відповідальність. Аналізуючи соціально-правову природу відповідальності, слід відзначити, що ця категорія, хоча й є однією із ключових для правознавства, проте вона, як справедливо відзначає О. Іванченко, притаманна не лише праву, але й філософії, етиці, соціології, психології, при цьому зрозуміло, що кожна галузь знань вивчає відповідальність у тому аспекті, який визначається предметом її дослідження (Іванченко, 2006: 60). Схожу думку висловлює й Є.А. Агеева, яка наголошує на тому, що відповідальність є багатомірним, поліструктурним, багатосутнісним регулятором, сутність та природа якого на всіх стадіях існування суспільства вивчається різними галузями наук, головним чином у рамках предмета кожної науки (Агеева, 1990: 5).

Загалом більшість наукових поглядів на відповідальність як на суто юридичне поняття можна розділити на дві загальні групи: 1) відповідальність є проявом (інструментом) державного примусу, засобом покарання правопорушників; 2) відповідальність являє собою обов'язок, який відображає необхідність особи, що вчинила протиправні дії, зазнати для себе певні несприятливі (негативні) наслідки у вигляді тих чи інших позбавлень. Цей обов'язок покладається на правопорушника як додатковий і не залежить від його волі. При цьому слід зазначити, що виконання цього обов'язку правопорушником знову ж таки забезпечується силою державного примусу (Подорожній, 2016: 78).

Необхідність об'єднувати у понятті трудової відповідальності у своїх дослідженнях обгрунтував В.С. Венедіктов. Зокрема, науковець писав, що виникнення трудових правовідносин породжує собою відповідальне становище суб'єктів цього правовідношення. Відповідальний стан суб'єктів трудових правовідносин залежить від того, наскільки правильно вони сприйняли й усвідомили необхідність належного та якісного виконання своїх трудових обов'язків, закріплених правовими нормами (Венедіктов, 1995: 73). На думку Ю.О. Кузнецова, трудової відповідальності – це обов'язок сторони трудового договору зазнати перед іншою стороною несприятливих наслідків (правової шкоди) особистого, організаційного і майнового характеру, які полягають у покладанні додаткового обов'язку або в позбавленні (обмеженні) належного права в обсязі і порядку, передбаченому трудовим законодавством, трудовим договором за невиконання своїх трудових обов'язків (Кузнецов, 2005: 33). З позиції Н.І. Дуравкіної, трудова юридична відповідальність – це урегульований нормами трудового права відповідальний стан суб'єктів трудових і щільно з ними пов'язаних правовідносин, спрямований на забезпечення реалізації їх суб'єктивних трудових прав та обов'язків (Дуравкіна, 2011: 9). І.В. Новосельська пропонує розуміти трудову відповідальність як обов'язок працівників і роботодавців, їх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством (Новосельська, 2012: 212).

З викладеного видно, що більшість дослідників-трудоваків розглядають відповідальність з позиції її негативного (ретроспективного) аспекту. При цьому значна частина із них зовсім не заперечує наявності позитивної властивості відповідальності, однак, як правило, відносять її не до юридичної, а морально-етичної сторони соціальної поведінки. Обстоюємо позицію, що в сучасних умовах демократизації та гуманізації суспільства, зосередження уваги на позитивному аспекті відповідальності є цілком зрозумілим та доречним,

однак розглядати його як ключовий, визначальний елемент сутності інституту юридичної відповідальності, в тому числі у галузі трудового права, не слід. Адже по-перше, позитивний підхід до відповідальності не дозволяє сформулювати чіткого уявлення про її обсяг, підстави, наслідки, часові межі; по-друге, юридична відповідальність у її традиційному розумінні має яскраво виражений правоохоронний характер, тоді як у перспективному контексті вона зливається з іншими регулятивними нормами та інститутами права (Подорожній, 2016: 89).

Є.Ю. Подорожній Є.Ю. справедливо зазначає, що правовим змістом юридичної відповідальності у трудовому праві є негативний обов'язок, тобто такий, що покладається на учасника трудових відносин проти його волі внаслідок вчинення ним порушення норм трудового права, і полягає у необхідності зазнати правопорушником для себе певних негативних наслідків у вигляді позбавлень, обтяжень чи обмежень. Вважаємо за потрібне наголосити на тому, що ми недаремно ведемо мову про відповідальність саме як про обов'язок, а не покарання, адже у межах трудових відносин та трудового права відповідальність не завжди має яскравий каральний ефект, часто вона виконує скоріше правовідновлюючу та компенсаційну функції (мається на увазі матеріальна відповідальність) (Подорожній, 2014: 6–15). Втім, від цього вона (відповідальність) не перестає бути додатковим обов'язком, який суб'єкт повинен виконати незалежно від його бажання (Подорожній, 2016: 90).

До основних властивостей відповідальності у трудовому праві Є.Ю. Подорожній відносить такі: (1) підставою притягнення до трудової відповідальності є порушення стороною (сторонами) трудового договору своїх обов'язків, передбачених у цьому договорі та законодавстві про працю; (2) виникає не між правопорушником та державою, а між першим та суб'єктом, із яким він перебуває у трудових відносинах. У разі ж, якщо небезпечні наслідки протиправних дій завдають шкоду не лише іншій стороні трудових відносин, але й загальносуспільним інтересам, то має місце вже не трудова, а інша відповідальність – адміністративна чи кримінальна, залежно від того, нормами якої галузі права порушені інтереси охороняються, та який рівень небезпеки цих шкідливих наслідків. Тобто реалізація трудової відповідальності не передбачає виникнення нових правовідносин між порушником і державою, в особі її компетентного органу. Вона має, так би мовити, внутрішній характер, тобто виникає та здійснюється між тими ж суб'єктами та у межах тих же трудових правовідносин, що й основні зобов'язання; (3) опосередкований характер взаємозв'язку трудової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її компетентних суб'єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності у трудовому праві, проте вона також робить свій внесок у її функціонування через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад виникнення та реалізації трудової відповідальності; (4) регулюється як у централізованому порядку, так і локальними нормативно-правовими документами (Подорожній, 2016: 91).

Як справедливо зауважує О.С. Вареник, зловживання правом досить складне явище, котре чинним КЗпП України, на жаль, не регламентується (Вареник, 2018: 205). І. Богдан та О. Панасюк зазначають, що зловживання правом у сфері трудових правовідносин характеризується порушенням балансу інтересів їх учасників унаслідок односторонньої та заснованої на відмінностях правового статусу працівника та роботодавця реалізації суб'єктивних трудових прав всупереч з їх (правами) соціальним призначенням, спрямованої на зміну попередньо визначеної взаємності та еквівалентності трудових відносин за рахунок використання наданих та закріплених правовими нормами можливостей (Панасюк, Богдан, 2010: 166). Правовими наслідками такого зловживання є відмова в захисті права та інші несприятливі наслідки, які повинні бути закріплені в законі. У вирішенні питання зловживання правом у трудових відносинах Л.А. Тихонович відзначає, що воно може виявлятися стосовно різних елементів системи трудового права: дисципліни праці, внутрішнього трудового розпорядку, відповідальності тощо. Але найбільшого значення розв'язання проблеми набуває в контексті укладання та виконання трудового договору (Тихонович, 2015: 9; Тихонович, 2012: 24). Як зазначає І.А. Костян, трудове законодавство передбачає досить жорсткі вимоги до процедури припинення трудового договору з працівниками з ініціативи роботодавця. На думку науковця, їх можна умовно поділити на три групи: 1) загальні, властиві при звільненні працівників з усіх без винятку підстав; 2) особливі, характерні для звільнення працівників з окремих підстав; 3) спеціальні, встановлені для певних категорій працівників (Костян, 2009: 104).

На підставі аналізу законодавства, а також враховуючи вищезазначені погляди правознавців, до загальних вимог процедури припинення трудового договору працівника з ініціативи роботодавця слід віднести заборону звільнення без законної підстави, без урахування фактичних обставин припинення трудового договору, з порушенням встановленого порядку звільнення, а також передбачену ч. 3 ст. 40 КЗпП України заборону на звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності та у період перебування у відпустці (за винятком випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації) (Кодекс законів про працю України, 1971). До особливих вимог, характерних для звільнення працівників з окремих підстав, можна віднести складні процедури звільнення працівників при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (ст. 42 КЗпП України), у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, підтвердженої результатами атестації. Спеціальні вимоги характерні для процедури припинення трудового договору при звільненні з ініціативи роботодавця окремих категорій працівників, які потребують додаткових правових заходів захисту: працівників, обраних на виборні посади (ст. 118 КЗпП України); працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, протягом року після закінчення терміну, на який їх обирали, крім випадків повної ліквідації підприємства, виявленої невідповідності працівника займаній

посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачено можливість звільнення з роботи чи зі служби (ч. 4 ст. 252 КЗпП України); членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) (ч. 3 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» (ст. 119 КЗпП України); звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП України); особам, які виховують малолітніх дітей без матері (ст. 1861 КЗпП України); працівників молодше 18 років (ст. 198 КЗпП України) (Вареник, 2018: 209–210).

Продовжуючи думку щодо зловживання правом у трудових відносинах, слід відзначити, що його сторонами, як стверджують деякі дослідники, гіпотетично є роботодавець і працівник (Гладышева, Михайлов, 2013). До найбільш типових і можливих проявів зловживання сторонами трудового договору своїми правами при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, на думку А. Ломакіна, можна віднести: звільнення з ініціативи роботодавця які пов'язані не з роботою, а з особистістю працівника (часті хвороби працівника або його дітей, відсутність на роботі через необхідність догляду за непрацездатними членами сім'ї, активну участь в діяльності профспілкової організації, у зв'язку з вагітністю та ін.); відмова виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в погодженні звільнення працівника з ініціативи роботодавця у випадках, не пов'язаних із профспілковою діяльністю працівника і який зумовлений тільки суб'єктивними обставинами; відмова від врахування тяжкості вчиненого проступку й обставин, за яких він був вчинений, при звільненні працівника з ініціативи роботодавця або звільненні працівника без з'ясування причин його довготривалої відсутності з метою полегшення процедури припинення трудових відносин; неотримання працівником трудової книжки при звільненні з метою максимального збільшення компенсації у вигляді відшкодування заробітку за нібито перешкоджання роботодавцем працевлаштуванню на нове місце роботи шляхом несвоєчасної видачі працівникові трудової книжки (Ломакин, 2012: 72).

А.В. Юдін акцентує увагу на тому, що в судовій практиці зустрічається немало випадків неналежної реалізації працівником своїх прав у сфері найманної праці. Це може бути приховування працівником тимчасової непрацездатності на дату звільнення, приховування факту членства в професійній спілці, приховування інформації щодо вагітності та інше. На думку науковця, питання кваліфікації кожної конкретної дії як зловживання правом суд зазвичай вирішує, проаналізувавши об'єктивні і суб'єктивні чинники, що мали місце при здійсненні права. При цьому під час судового розгляду при зборі і формуванні доказів щодо недобросовісного працівника роботодавцю слід довести сам факт зловживання правом, а саме: умисел в діях (бездіяльності) працівника або наявність вигоди для працівника і наявність шкоди, заподіяної роботодавцю внаслідок зловживання правом, а також причинно-наслідковий зв'язок між діями працівника, його вигодою і шкодою, завданою роботодавцю. У свою чергу зловживання правом роботодавцем повинен довести працівник (Юдин, 2007). Однак, навіть у разі успішного завершення процесу, якщо суд встановить зловживання правом в будь-якій формі, то це не завжди означає, що судом будуть задоволені позовні вимоги. Саме тому необхідно на рівні закону чітко встановити правові наслідки зловживанням правом, скажімо, зобов'язати суб'єкта, який зловживає правом, відшкодувати завдані ним збитки і (або) звільнити осіб, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, від настання несприятливих наслідків, що виникли в результаті зловживання правом (Вареник, 2018: 210).

Подібні правила діють у багатьох зарубіжних державах (Великобританії, США, Ірландії, Новій Зеландії), де факт зловживання правом є суттєвою і обґрунтованою причиною для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (Ломакин, 2012: 72). Отже, як цілком справедливо зазначає Л.А. Тихонович, враховуючи те, що передбачити всі можливості зловживань трудовими правами об'єктивно неможливо через різні життєві ситуації та винахідливість осіб, які хочуть проігнорувати нормативні приписи з метою уникнення юридичної відповідальності, чи отримання для себе певних переваг шляхом завдання шкоди іншому суб'єкту трудових відносин, протидія зловживанню правом у цій сфері має починатися із законодавчого закріплення принципу неприпустимості зловживання правами сторонами трудових правовідносин із подальшою його реалізацією у спеціальних трудових нормах (Тихонович, 2015: 12). Як відомо, ще в радянській науці трудового права деякі вчені виступали за закріплення в трудовому законодавстві заборони зловживання правом, але не розкривали її змісту (Іванов, Лившиц, 1982: 87). Дотримується подібної позиції і А.С. Сидоренко. На її переконання, у вітчизняному законодавстві слід сформулювати принцип заборони зловживання трудовими правами учасниками трудових і пов'язаних з ними відносин, тобто заборони здійснення цих прав всупереч їх соціальному призначенню, в тому числі з метою заподіяння тим самим шкоди іншій стороні правовідносин, та закріпити на законодавчому рівні в Кодексі законів про працю України визначення поняття «зловживання правом» (Сидоренко, 2011). Вбачається, що пропоновані дослідниками зміни до чинного КЗпП України цілком логічні. Цілком погоджуємося з думкою О.С. Вареника, який вважає, що такі зміни повинні бути враховані і в Проекті Трудового кодексу. Стаття 2 Проекту, яка передбачає основні принципи правового регулювання трудових відносин, є досить прогресивною та майже всеохоплюючою, однак не враховує принципу неприпустимості зловживання правами сторонами трудових правовідносин із відповідною конкретизацією стосовно як працівника, так і роботодавця (Вареник, 2018: 211).

Ще одним приводом для зловживань правом є невстановлення строків, протягом яких повинен бути укладений і правильно оформлений трудовий договір. Це призводить до затримок видання наказу про зарахування працівника на роботу, внесення записів до трудової книжки і, відповідно, до почастішання випадків, коли трудовий договір вважається укладеним у зв'язку із фактичним допущенням працівника до роботи. При цьому роботодавець за таку свою бездіяльність не несе жодної відповідальності ні перед працівником, ні перед державою. Рациональною видається думка, висловлена у Проекті Трудового кодексу України (проект народного депутата України В.І. Коновалюка): строк між днем подачі працівником документів, що потрібні для оформлення трудового договору, та днем підписання трудового договору не може перевищувати 15 днів; при фактичному допуску до роботи працівника роботодавець зобов'язаний оформити з ним трудовий договір у письмовій формі не пізніше ніж упродовж трьох днів з моменту фактичного допуску до роботи.

У продовженні сказаного раніше хотілося зауважити, що відсутність письмового закріплення трудового договору насамперед ставить у скрутне становище працівника, тим самим порушуються його право на відстоювання своїх прав у суді, але також це спосіб роботодавця ухилитися від сплати податків, ведення численної кадрової документації, пенсійних та інших відрахувань. Також часто мають місце бути ситуації, коли роботодавець все ж не оформив трудовий договір в письмовій формі, що в подальшому служить підставою невизнання самої угоди. Таким чином, роботодавці використовують цей факт як привід для відмови укладати трудовий договір взагалі.

Загалом виникнення трудових відносин не зумовлюється безпосередньо виданням наказу про прийняття на роботу роботодавцем, що не дозволяє йому посилатися на відсутність цього наказу як підставу відсутності трудових відносин. При цьому, якщо роботодавець відмовляється оформляти трудовий договір, працівник у свою чергу може звернутися до суду з позовом про визнання трудового договору, який був укладений на певних умовах. Від такої ситуації частіше за все страждає працівник, оскільки відносини з роботодавцем мають характер невизначеності.

Також додають статистики до зловживання правом з боку роботодавців під час працевлаштування випадки укладання цивільно-правового договору замість трудового. Якби в Кодексі законів про працю існувала юридична норма з прямою регламентацією ознак трудових відносин, котра б давала можливість судам в Україні часто не мотивувати своє рішення про визнання формального цивільно-правового договору про працю *de facto* трудовим договором. Очевидно, що в умовах нестабільної економіки роботодавці швидше схильні укладати цивільно-правові договори, ніж трудові, оскільки в такому разі немає необхідності сплачувати податки, надавати щорічні відпустки, надавати пільги, компенсації та гарантії, передбачені КЗпП України.

Ще є необхідність відзначити, що ініціаторами визнання сформованих трудових відносин, крім працівника, на підставі його заяви або роботодавцю, або до суду, можуть бути державні органи, в тому числі і податкові. Бо податкові органи зацікавлені у визнанні сформованих відносин з метою встановлення податкового режиму, відповідно до якого працівник отримуватиме виплати з фонду оплати праці, саме вони часто виявляють у процесі податкових перевірок, що трудові договори не оформлені належним чином, і згодом це тягне відповідальність роботодавця.

На нашу думку, на часі виникла необхідність посилення відповідальності роботодавця за неоформлення працівників належним чином при працевлаштуванні, передбачених як Кодексом законів про працю України, так і Кодексом України про адміністративні правопорушення, оскільки це положення ставить працівника в ситуацію невизначеності й підвищеності, а також порушує їхні права і не дає повною мірою їх реалізувати. Посилити відповідальність роботодавця за неправильне або несвочасне оформлення укладення трудового договору шляхом внесення змін у чинне законодавство за вчинення таких видів правопорушень, а саме:

(1) за затримку підписання трудового договору (за недотримання законодавчо встановленого строку на підписання трудового договору після подачі працівником документів, що необхідні для правильного оформлення трудового договору);

(2) за затримку оформлення трудового договору після фактичного допуску працівника до роботи;

(3) за затримку видання наказу про зарахування працівника на роботу;

(4) за затримку внесення запису до трудової книжки та заведення трудової книжки для працівників, що працюють за першим місцем роботи.

Нині за 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 наступає адміністративна відповідальність відповідно до п. 3, 4 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення у вигляді штрафу з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 8500 до 17000 грн), а у разі повторного вчинення протягом року – штраф від 1000 до 2000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 17 000 до 34 000 грн) (Кодекс України про адміністративні правопорушення, 1984).

Заходи фінансової відповідальності застосовуються до підприємств або фізичних осіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, відповідно до ст. 265 КЗпП у вигляді фінансової санкції (штрафу). Штраф нараховується за результатами перевірки органу Держпраці суб'єкта господарювання або роботодавця, якщо під час проведення такої перевірки встановлено ознаку порушення законодавства про працю та/або зайнятості населення. Порядок проведення планових та позапланових перевірок органами Держпраці затверджено Наказом

Мінсоцполітики від 02.07.2012 р. № 390. Нині всі питання накладання штрафів органами Держпраці розглянуто у Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2013 р. № 509. Необхідно акцентувати увагу на тому, що чинний кодекс містить прогалину стосовно відсутності строків давності для притягнення суб'єктів господарювання до фінансової відповідальності, сприяє ще більш частим випадкам зловживання своїми правами з боку роботодавців при працевлаштуванні.

В Україні розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2021 року зріс до 6000 грн, а з 1 грудня 2021 буде 6500 грн. Це, у свою чергу, призвело до збільшення розмірів штрафних санкцій за порушення законодавства про працю, а саме абз. 3 ст. 265 КЗпП. Так, за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплата зарплати без нарахування та сплати ЄСВ і податків – з 01.01.2021 р. – 60 000 грн, з 01.12.2021 р. – 65 000 грн. До єдинників-роботодавців групи 1–3 застосовується попередження. Повторне порушення протягом 2 років – з 01.01.2021 р. – 180 000 грн, з 01.12.2021 р. – 195 000 грн.

**Висновки.** Таким чином, проаналізувавши можливі прояви зловживання правом роботодавцями та їх негативного впливу на суспільні відносини, що входять у предмет трудового права, необхідно відзначити, що встановити обмеження зловживання правом роботодавцями може держава за допомогою видання правових приписів (норм трудового права), а також шляхом здійснення контролю (нагляду) за дотриманням створених правових норм з боку об'єднань працівників (профспілок чи інших представників працівників), а в разі їх порушення – шляхом притягнення роботодавців до юридичної відповідальності.

#### Список використаних джерел:

1. Агеева Е.А. Юридическая ответственность в государственном управлении: (Социально-правовой аспект). Л.: Изд-во ЛГУ, 1990. 141 с.
2. Вареник О.С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 // Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2018. 247 с.
3. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харьков : НПКФ«Консум», 1995. 136 с.
4. Гладышева И.П., Михайлов В.Н. Запрет злоупотреблением правом в системе гарантий прав работников при увольнении по инициативе работодателя. *Огарев-online*. 2013. № 8. URL: <http://journal.mrsu.ru/arts/zapret-zloupotrebleniempravom-v-sisteme-garantijj-prav-rabotnikov-pri-uvolnenii-po-iniciative-rabotodatelja>
5. Дуравкіна Н.І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2011. 19 с.
6. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. Москва: Просвещение, 1982. 232 с.
7. Иванченко О. Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми. *Право України*. № 1. 2006. С. 60–65.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р., 1971 р.
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X.
10. Костян І.А. Гарантії при увільненні работников по инициативе работодателя: отдельные вопросы правоприменения. *Трудовое право*. 2009. № 10. С. 100–108.
11. Кузнецов Ю.А. Трудовая ответственность: понятие; виды : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Пермь, 2005. 238 с.
12. Ломакин А. Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя. *Трудовое право*. 2012. № 11. С. 69–80.
13. Новосельська І.В. Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. 3 (25). С. 209–213.
14. Панасюк О., Богдан І. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 3. С. 161–166.
15. Подорожній Є.Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «юридична відповідальність». *Вісник ХНУВС*. 2014. № 3 (62). С. 6–15.
16. Подорожній Є.Ю. Особливості юридичної відповідальності в трудовому праві України: Дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 // ХНУВС. Харків, 2016. 426 с.
17. Сидоренко А.С. До розуміння проблеми заборони зловживання трудовими правами. 2011. URL: <http://tlaw.nlu.edu.ua/article/viewFile/62414/57952>
18. Тихонович Л.А. Взаємодія норм права і норм моралі в регулюванні трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 20 с.
19. Тихонович Л.А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. «Право». 2012. Вип. 18. С. 19–27.
20. Юдин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях. *Трудовое право*. 2007. № 10. С. 32–38.

## References:

1. Ageeva E.A. (1990). Iuridicheskaia otvetstvennost v gosudarstvennom upravlenii: (Sotsialno-pravovoi aspekt) [Legal responsibility in public administration: (Social and legal aspect)]. L.: Izd-vo LGU. 141 p. [In Russian].
2. Varenik O.S. (2018). Pravove reguliuvannia poriadku pripinennia trudovogo dogovoru za zakonodavstvom Ukraïni [Legal regulation of the procedure for termination of an employment contract under the legislation of Ukraine]: dis. ... kand. iurid. nauk: 12.00.05 // Kiïvskii natsionalnii universitet imeni Tarasa Shevchenka Ministerstva osviti i nauki Ukraïni. Kiïv. 247 p. [in Ukrainian].
3. Venediktov V.S. (1995). Teoreticheskie problemy iuridicheskoi otvetstvennosti v trudovom prave [Theoretical problems of legal liability in labor law]. Kharkov : NPKF«Konsum». 136 p. [In Russian].
4. Gladysheva I.P., Mikhailov V.N. (2013). Zapret zloupotrebleniem pravom v sisteme garantii prav rabotnikov pri uvolnenii po initsiative rabotodatelia [Prohibition of abuse of law in the system of guarantees of workers' rights upon dismissal at the initiative of the employer]. *Ogarev-online*. № 8. URL: <http://journal.mrsu.ru/arts/zapret-zloupotrebleniemp pravom-v-sisteme-garantijj-prav-rabotnikov-pri-uvolnenii-po-iniciative-rabotodatelya> [In Russian].
5. Duravkina N.I. (2011). Pravove reguliuvannia iuridichnoi vidpovidalnosti sub'ektiv trudovogo prava v umovakh rinkovoi ekonomiki [Legal regulation of legal liability of subjects of labor law in a market economy]: avtoref. dis. ... kand. iurid. nauk : 12.00.05 // Skhidnoukraïnskii nats. un-t im. V. Dalia. Lugansk. 19 p. [In Russian].
6. Ivanov S.A., Livshits R.Z. (1982). Lichnost v sovetskom trudovom prave [Personality in Soviet labor law]. Moskva: Prosveshchenie. 232 p. [In Russian].
7. Ivanchenko O. (2006). Vyznachennia poniattia, sutnosti ta vydiv sotsialnoi vidpovidalnosti: aktualni problemy [Definition of the concept, essence and types of social responsibility: current issues]. *Pravo Ukrainy*. № 1. pp. 60–65. [in Ukrainian].
8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR vid 17.12.1971 r., 1971 r. [in Ukrainian].
9. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia [Code of Ukraine on Administrative Offenses]: Zakon Ukrainy vid 07.12.1984 r. № 8073-X. [in Ukrainian].
10. Kostian I.A. (2009). Garantii pri uvolnenii rabotnikov po initsiative rabotodatelia: otdelnye voprosy pravoprimeneniia [Guarantees upon dismissal of employees at the initiative of the employer: certain issues of law enforcement]. *Trudovoe pravo*. № 10. pp. 100–108. [In Russian].
11. Kuznetsov Iu.A. (2005). Trudopravoia otvetstvennost: poniatie; vidy [Labor law responsibility: concept; views]: Dis. ... kand. iurid. nauk : 12.00.05. Perm. 238 p. [In Russian].
12. Lomakin A. (2012). Zloupotreblenie pravom so storony rabotnika pri uvolnenii po initsiative rabotodatelia [Abuse of the right by an employee upon dismissal at the initiative of the employer]. *Trudovoe pravo*. № 11. pp. 69–80. [In Russian].
13. Novoselska I.V. (2012). Teoretyko-pravovi pytannia vyznachennia trudopravovoi vidpovidalnosti yak vydu yurydychnoi vidpovidalnosti za porushennia zoboviazan, peredbachenykh trudovym dohovorum [Theoretical and legal issues of defining labor liability as a type of legal liability for breach of obligations under the employment contract]. *Visnyk Akademii advokatury Ukrainy*. 3 (25). pp. 209–213. [in Ukrainian].
14. Panasiuk O., Bohdan I. (2010). Zlovzhyvannia subiektyvnymy trudovymy pravamy: postanovka problemy [Abuse of subjective labor rights: problem statement]. *Pravo Ukrainy*. № 3. pp. 161–166. [in Ukrainian].
15. Podorozhnii Ye.Yu. (2014). Teoretychni pidkhody do vyznachennia poniattia «iurydychna vidpovidalnist» [Theoretical approaches to the definition of "legal liability"]. *Visnyk KhNUVS*. № 3 (62). pp. 6–15. [in Ukrainian].
16. Podorozhnii Ye.Iu. (2016). Osoblyvosti yurydychnoi vidpovidalnosti v trudovomu pravi Ukrainy [Features of legal liability in labor law of Ukraine]: Dys. ... doktora yuryd. nauk: 12.00.05 // KhNUVS. Kharkiv. 426 p. [in Ukrainian].
17. Sydorenko A.S. (2011). Do rozuminnia problemy zaborony zlovzhyvannia trudovymy pravamy [To understand the problem of prohibition of abuse of labor rights]. URL: <http://tlaw.nlu.edu.ua/article/viewFile/62414/57952> [in Ukrainian].
18. Tykhonovych L.A. (2015). Vzaiemodiia norm prava i norm morali v rehuliuванні trudovykh vidnosyn [Interaction of norms of law and norms of morality in regulation of labor relations]: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05; Kyiv. nats. un-t im. Tarasa Shevchenka. Kyiv. 20 p. [in Ukrainian].
19. Tykhonovych L.A. (2012). Zlovzhyvannia pravom u sferi trudovykh vidnosyn yak moralna problema [Abuse of law in the field of labor relations as a moral problem]. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H.S. Skovorody*. «Pravo». Vyp. 18. pp. 19–27. [in Ukrainian].
20. Iudin A.V. (2007). Zloupotreblenie pravom v trudovykh otnosheniakh [Abuse of the right in labor relations]. *Trudovoe pravo*. № 10. pp. 32–38. [In Russian].