

ВИДИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА РОЗМІРИ ШТРАФІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ЮРИДИЧНО-ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ

TYPES OF RESPONSIBILITY AND SIZE OF PENALTY FOR LABOUR VIOLATIONS: LEGAL AND ACCOUNTING ASPECTS

Розглянуто види відповідальності за порушення у сфері оплати праці. Наведено фінансові санкції в розрізі найбільш типових порушень трудового законодавства. Висвітлено розміри адміністративних санкцій, які застосовують у разі порушення вимог законодавства про працю, а також наведено санкції, за якими можуть притягнути до кримінальної відповідальності.

Ключові слова: відповідальність, оплата праці, трудове законодавство, види порушень, санкції, штрафи.

Рассмотрены виды ответственности за нарушения в сфере оплаты труда. Приведены финансовые санкции в разрезе наиболее типичных нарушений трудового законодательства. Рассчитаны размеры

административных санкций, применяемых в случае нарушения требований законодательства о труде, а также приведены санкции, по которым могут привлечь к уголовной ответственности.

Ключевые слова: ответственность, оплата труда, трудовое законодательство, виды нарушений, санкции, штрафы.

Considered types of liability for violations of wage. Shows financial penalties in the context of the most common violations of labour laws. Highlights sizes administrative sanctions that apply in case of violation of labour legislation and are sanctions which may be brought to criminal liability.

Key words: responsibility, wages, labour law, infringements, penalties, and fines.

УДК 631.162:331.2

Шепель І.В.

к.е.н., доцент кафедри обліку і оподаткування

Херсонський державний аграрний університет

Постановка проблеми. Актуальність проблеми легалізації зайнятості та заробітної плати сьогодні зумовлена її масштабами та надзвичайно негативними та руйнівними наслідками як для держави загалом (макрорівень), так і для громадянина-працівника (мікрорівень). Питання відповідальності у сфері оплати праці цікавить багатьох власників бізнесу, а також керівників підприємств і бухгалтерів, особливо у світлі серйозних змін у законодавстві та посилення санкцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічною базою дослідження стали наукові розробки в галузі бухгалтерського обліку. Відповідальність за організацію оплати праці та її облікове забезпечення завжди знаходяться у центрі уваги вітчизняних науковців. Зокрема, проблеми обліку оплати праці досліджувалися вченими Ф. Бутинцем, П. Саблуком, М. Огійчуком, В. Сопко, В. Лінником, В. Коцупатрим, Л. Паненко, В. Плаксінко, М. Пушкарем та ін.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає в узагальненні видів відповідальності за порушення трудового законодавства та застосування фінансових санкцій з юридично-облікового аспекту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» № 77-VIII, який набрав чинності у 2015 р., у десятки разів посилюється відповідальність роботодавців за порушення у сфері праці. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу.

Новим для підприємств-роботодавців є зобов'язання оформлювати трудові книжки на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування. А також під час стажування студентів підприємство за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їм заробітної плати, незважаючи на відсутність трудового договору. Нарахована заробітна плата є базою для нарахування ЄСВ та оподатковується податком на доходи фізичних осіб у розмірі 18%. Законом внесено численні і суттєві зміни до законодавства про оплату праці, до адміністративного та кримінального законодавства, що мають сприяти легалізації заробітної плати та зайнятості. Зміни, спрямовані на запобігання ситуаціям, за яких людина працює без офіційного оформлення трудових відносин, передбачають штрафи як для юридичних осіб (фізичних осіб, які використовують найману працю) (до 30 мінімальних заробітних плат) [1], так і для посадових осіб, винних у скоєнні порушення [2]. Відтепер штрафи накладатимуться не лише на посадових осіб, винних у скоєнні правопорушення [3], а й на юридичну особу або на ФОП [1]. Передбачається, що зміни, внесені до законодавства про працю і соціальне страхування з 1 січня 2015 р., сприятимуть легалізації фонду заробітної плати в обсязі 11 млрд. грн. Сьогодні розрізняють такі види відповідальності: фінансову, адміністративну та кримінальну (рис. 1).

Згідно з КЗпП, нагляд і контроль над додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізособами-підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та

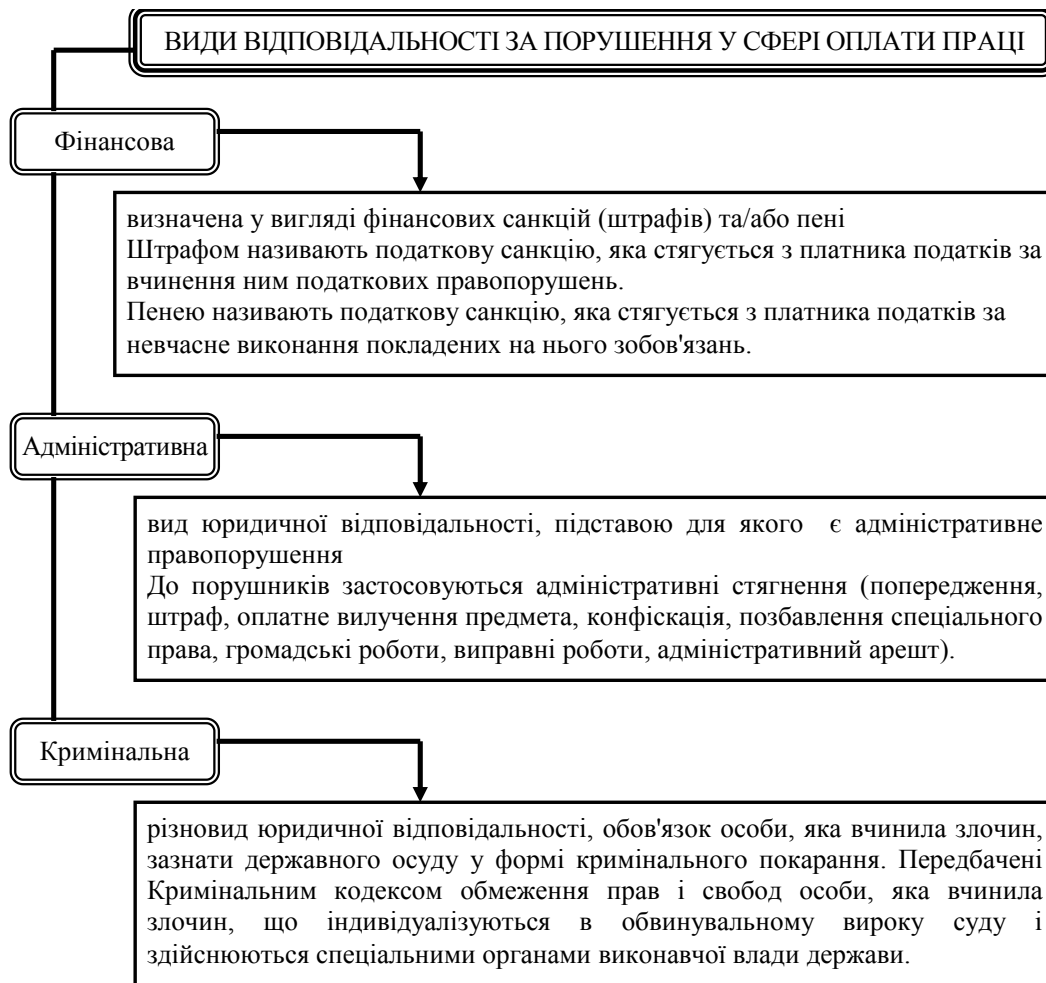


Рис. 1. Види відповідальності за порушення у сфері оплати праці

контролю над додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному КМУ [1] – Державна служба України з питань праці (Держпраця), яку нині створюють на базі колишньої Державної інспекції України з питань праці та промислової безпеки. Своєю чергою, такий контроль Держпраця здійснює через створені територіальні державні інспекції праці (ТДІЗПП).

Крім того, центральні органи виконавчої влади (міністерства та відомства) контролюють додержання законодавства про працю на підприємствах, в установах й організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні.

При цьому органи доходів і зборів (ДФС України) мають право для перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування. Своєю чергою, громадський контроль над додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання. Але притягнути роботодавця до відповідальності за порушення трудового законодавства вправі здебільшого лише інспектори Держпраці.

Під час перевірки підприємство повинно пред'явити:

- 1) трудові книжки працівників, їх особові картки;
- 2) книгу обліку руху трудових книжок, заяви про прийняття, переведення, звільнення тощо;
- 3) накази з особового складу (про прийняття, переведення, переміщення, звільнення, надання відпусток, установа доплат, премій, надбавок тощо);
- 4) таблиці обліку використання робочого часу;
- 5) відомості нарахування заробітної плати;
- 6) документи, що підтверджують факт виплати заробітної плати;
- 7) документи, які визначають статус роботодавця (статут, положення), повноваження керівника суб'єкта господарювання (контракт, наказ або розпорядження про призначення);
- 8) документи, які встановлюють трудовий розпорядок і умови праці (правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про оплату праці, графіки відпусток);
- 9) інші документи, що містять необхідну для перевірки інформацію (наприклад, штатний розпис, попередження працівників про скорочення штату або чисельності, зміну істотних умов праці тощо).

У разі відсутності кадрових документів інспектор направляє роботодавцеві акт про неможливість перевірити документацію. Згідно з ухваленим Законом «Про Державний бюджет України на 2018 рік», мінімальна заробітна плата в 2018 р. становитиме з 01.01.2018 р. у місячному розмірі – 3 723 грн. та в погодинному розмірі – 22,41 грн. Трудові відносини роботодавця з працівником розпочинаються з укладання трудового договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу. Повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів ДФС за місцем обліку їх як платника ЄСВ до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів:

- засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;
- на паперових носіях разом із копією в електронній формі;
- на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

За порушення трудового законодавства юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність. У табл. 1 нами наведено фінансові санкції в розрізі найбільш типових порушень трудового законодавства [1].

Вказані штрафи на роботодавця (підприємство, установу, організацію, фізичну особу – підприємця чи звичайну фізичну особу, яка використовує працю найманих осіб) має накладати Держпраця в порядку, встановленому КМУ. Штрафи введено в

дію з 01.01.15. Найчастіше для працівників передбачена адміністративна відповідальність за порушення трудового законодавства.

Підприємству треба приділити дуже велику увагу щодо правильного оформлення наказів про прийняття працівників на роботу, оскільки за можливе визнання недійсного наказу підприємству загрожує штраф у розмірі 111 690 грн.

Якщо наказ оформлений правильно, але підприємство несвоєчасно повідомило фіскальну службу про прийняття працівника на роботу, то таке порушення коштуватиме підприємству 3 723 грн. Штрафи накладає Управління Держпраці на підставі винесених постанов у ході планової чи позапланової перевірки роботодавця. Виконання цих постанов покладається на Державну виконавчу службу. Розміри адміністративних санкцій, які застосовують у разі їх вчинення, наведено в табл. 2.

Протоколи про вчинені правопорушення складають інспектори з Держпраці (ст. 255 КпАП) [2], а рішення про штраф приймають судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів (ст. 221 КпАП) [2]. Під час здійснення перевірок трудового законодавства штрафи за порушення накладаються начальниками територіальних органів Держпраці та їхніми заступниками, керівниками виконавчих органів міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та їхніми заступниками. Штрафи можуть бути накладені на підставі:

- рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації;

Таблиця 1

Фінансова відповідальність за порушення трудового законодавства

№ п/п	Порушення	Фінансова відповідальність
1.	Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	30 мін. зарплат на момент виявлення порушення за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення
2.	Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи	
3.	Виплата зарплати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску та податків	3 мін. зарплати на момент виявлення порушення
4.	Порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам, передбачених законодавством про працю, більше ніж за 1 місяць	
5.	Виплата не в повному обсязі зарплати та інших передбачених законодавством виплат на користь працівників	10 мін. зарплат на момент виявлення порушення за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення
6.	Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, виплата зарплати в розмірі, меншому за мінімальний, невиконання доплат у разі роботи в нічний час)	
7.	Порушення інших вимог трудового законодавства	1 мін. зарплата

Таблиця 2

Адміністративна відповідальність за порушення вимог законодавства про працю

№ п/п	Порушення	Адміністративна відповідальність
1.	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	штраф від 500 до 1000 НМДГ (від 8500 до 17000 грн.). У разі повторного вчинення протягом року – штраф від 1000 до 2000 НМДГ (від 17 000 до 34000 грн.)
2.	повторне вчинення протягом року порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інше повторне порушення законодавства про працю	штраф від 100 до 300 НМДГ (від 1700 до 5100 грн.)

- акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та/або зайнятість населення, складеного посадовою особою Держпраці чи її територіального органу, виконавчого органу міської ради міста обласного значення та сільської, селищної, міської ради об'єднаної територіальної громади;

- акта документальної виїзної перевірки ДФС, її територіального органу, в ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

Відповідно до п. 9 Порядку № 295, під час інспекційного відвідування інспектор праці повинен пред'явити роботодавцеві або уповноваженій ним особі своє службове посвідчення. При цьому посвідчення, про яке відсутня інформація в реєстрі посвідчень інспекторів праці, вважається недійсним. Окрім службового посвідчення, від контролера вимагається пред'явити ще й посвідчення (направлення) на проведення заходу контролю, а також надати роботодавцеві його копію. Безкарно не допустити перевіряючого до проведення інспекційного відвідування ви можете, тільки якщо: в інспектора відсутнє службове посвідчення; на офіційному веб-сайті Держпраці відсутнє рішення Мінсоцполітики про форми службового посвідчення інспектора праці, акта, довідки, припису, вимоги, перелік питань, що підлягають інспектуванню; строк проведення інспекційного відвідування перевищує 10 робочих днів, а для суб'єктів малого (у тому числі мікро) підприємництва – 2 робочі дні. Пам'ятайте, що безпідставний недопуск інспектора загрожує штрафом на підставі ст. 265 КЗпП у трикратному розмірі мінізарплати (сьогодні – 9 600 грн.). А якщо контрольний захід пов'язаний із виявленням виплат «чорної» зарплати, неоформлених працівників і осіб, які працюють на умовах повного робочого часу, але оформлені на неповний (абзац другий ч. 2 ст. 265 КЗпП), то «світить» штраф у 100-кратному розмірі мінізарплати [5].

Для підприємства, винного в порушенні трудового законодавства, суми штрафів/пені включаються до складу інших операційних витрат (п. 20 П(С)БО 16). Для їх обліку призначений субра-

хунок 948 «Визнані штрафи, пеня, неустойки» (проводка: Дт 948 – Кт 685). Такі витрати відображають у періоді визнання штрафних санкцій. Відбувається це після пред'явлення вимоги кредитора і визнання претензії боржником. Відповідно, саме в період визнання штрафів вони потраплять у витрати. Якщо ви із сумою штрафів не згодні, то можна звернутися до суду, щоб домогтися справедливості, а в обліку такі санкції спочатку відобразайте за кредитом забалансового рахунку 042.

Такі суми враховуватимуться там, поки суд не визнає претензію законною або не звільнить вас від відповідальності. Якщо рішення суду буде на користь контрагента, штрафи слід визнати в періоді набрання законної сили рішенням суду. Крім фінансової та адміністративної, законодавство України передбачає також кримінальну відповідальність за порушення трудового законодавства. Розслідування кримінальної справи ведуть у загальному порядку слідчі органи МВС (ч. 1 ст. 216 КПК) [4], а вже суд вирішує, чи притягнути до відповідальності за КК осіб, які скоїли правопорушення. Своєю чергою, слідчі МВС з'являються на підприємстві лише після звернень громадян або за фактом скоєння того чи іншого порушення, про які можуть повідомити інспектори вищезгаданих контролюючих органів. У табл. 3, нами наведено санкції, за якими можуть притягнути до кримінальної відповідальності, за порушення законодавства про працю.

Із перетворенням у ринкових умовах заробітної плати на основний інструмент формування доходів громадян та найдієвіший стимул підвищення якості та продуктивності праці першочергового значення набуває ступінь раціональності системи оплати праці, оскільки її вдала організація стає визначальним чинником суспільного, зокрема економічного, прогресу і, відповідно, однією з ключових проблем діяльності як держави, так і кожного суб'єкта господарювання.

Таким чином, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з

Порушення законодавства про працю та кримінальна відповідальність за них

№ п/п	Порушення	Кримінальна відповідальність
1.	незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю	2000 до 3000 НМДГ (від 34 000 до 51 000 грн.)
2.	ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда	штраф від 3000 до 5000 НМДГ (від 51000 до 85000 грн.)
3.	умисне ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування чи страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, вчинене службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності	штраф від 1000 до 2000 НМДГ (від 17000 до 34000 грн.)
4.	ті самі діяння, вчинені за попередньою змовою групою осіб, або якщо вони призвели до фактичного ненадходження до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування коштів у великих розмірах	штраф від 2000 до 3000 НМДГ (від 34 000 до 51 000 грн.)

питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Обов'язковими є видання наказу про прийняття на роботу та повідомлення податкової інспекції про прийняття працівника на роботу. Без цього працівник не може бути допущений до роботи.

Висновки з проведеного дослідження. Сьогодні за порушення трудового законодавства до підприємства та керівництва застосовують такі види відповідальності: фінансову, адміністративну та кримінальну. Основним перевіряючим і штрафуючим органом є Державна служба України з питань праці. Інспектор Держпраці має право ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами і документами, ведення яких передбачене законодавством про працю, та отримувати засвідчені роботодавцем (об'єктом відвідування) копії або витяги з документів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Кодекс законів про працю України (КЗпП) від 18.03.2015 № 259-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/>.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення (КпАП) № 218-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/>.

3. Кримінальний кодекс України від 02.03.2015 № 218-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/>.

4. Кримінально-процесуальний кодекс України від 04.03.2015 № 233-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/>.

5. Трудові перевірки і відповідальність крізь призму кадрових документів / Н. Вороная, Н. Білова, Н. Чернишова, Н. Амброзяк. Податки та бухгалтерський облік. 2017. № 84. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/october/issue-84/article-31366.html>.

REFERENCES:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (KZpP): (2015) № 259-VIII / [Elektronnyi resurs]: Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/> (in Ukrainian)

2. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia (2015) KpAP): 218-VIII / [Elektronnyi resurs]: Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/> (in Ukrainian)

3. Kryminalnyi kodeks Ukrainy (KK) (2015): № 218-VIII / [Elektronnyi resurs]: Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/> (in Ukrainian)

4. Kryminalno-protsesualnyi kodeks Ukrainy (KPK). (2015) № 233-VIII / [Elektronnyi resurs]: Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/> (in Ukrainian)

5. Voronaia N. (2017) Trudovi perevirky i vidpovidalnist kriz pryзму kadrovikh dokumentiv / Voronaia N, Bilova N., Chernyshova N., Ambroziak N. // Podatky ta bukhgalterskyi oblik Zhovten, 2017/№ 84 Rezhym dostupu: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/october/issue-84/article-31366.html>. (in Ukrainian)

Shepel I.V.Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Accounting and Taxation
Kherson State Agricultural University**TYPES OF RESPONSIBILITY AND SIZE OF PENALTY FOR LABOUR VIOLATIONS:
LEGAL AND ACCOUNTING ASPECTS**

The relevance of the issue of legalization of employment and wages is determined today by its scale and extremely negative and devastating consequences for the state as a whole at the macro level and for the citizen-employee at the micro level. The issue of liability in the field of labour remuneration is of interest to many business owners, as well as business executives and accountants, especially in the light of serious changes in legislation and increased financial sanctions and fines.

At present, the following types of responsibility are distinguished: financial, administrative, and criminal. According to the Labour Code of Ukraine, supervision and control over the observance of labour legislation by legal persons, regardless of the form of ownership, type of activity, management, individual entrepreneurs, employers employing hired labour, is carried out by the central executive body – the State Service of Ukraine on Labour, which implements state policy on supervision and control over the observance of labour legislation, in accordance with the procedure established by the Cabinet of Ministers of Ukraine.

When inspecting, the enterprise must present: work record books of employees, their personal cards, book of record of the movement of work record books, applications for employment, transfer, dismissal, etc.; personnel orders; working time accounting records; payroll information; documents confirming the fact of payment of wages; documents defining the status of the employer, the powers of the head of the business entity; documents that establish labour regulations and working conditions.

The employer-employee relationship begins with the conclusion of an employment agreement, which is issued by an order or decree of the owner or an authorized body of the employer, and a notice from the State Fiscal Service (SFS) on the acceptance of an employee for work. Notice of the acceptance of an employee shall be submitted by the owner of the enterprise, institution, organization or authorized body (person) or an individual to unified social tax before the worker enters into an employment agreement by one of the following methods: means of electronic communication using the electronic digital signature of the responsible persons in accordance with the requirements of legislation in the field of electronic document circulation and electronic signature; on paper with copy in electronic form; on paper, if the employment agreements are concluded with no more than five persons.

At the same time, the introduction of such penalties for violating labour laws has become a real shock to Ukrainian business, prompted a large number of private entrepreneurs to stop their business and give up their intentions to develop their business. Business found to be under constant threat of fines, the collection of which leads to total insolvency (bankruptcy) of small and medium business entities.