

то працівнику за останнім місцем роботи видається дублікат не пізніше п'ятнадцяти днів з дня подання заяви. Якщо ж трудова книжка була загублена або втрачена, то працівник повинен заявити про це на підприємство, організацію чи установу де працював в останнє. Проте обов'язок підтвердження трудової діяльності на інших організаціях, підприємствах чи установах покладається безпосередньо на працівника.

Отже, з вище зазначеного можна зробити висновок, що трудова книжка займає важливе місце в житті людини як суб'єкта трудової діяльності, адже в ній зазначається вся інформація та данні про наявний стаж, який допомагає майбутньому особі не лише скласти уявлення про себе як про працівника, але і в подальшому забезпечує пенсією, проте це можливо лише за наявності певного стажу.

1. Конопельцева О. О. Персональні дані працівника: поняття та правове регулювання. URL: http://dspace.nulau.edu.ua/bitstream/123456789/16163/1/konopelceva_105-109.pdf

2. Заєць Р. Методи організації діяльності науково-дослідницьких експертно-криміналістичних установ МВС України. URL: <http://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/2019/01/Pravo-UA-2018-3.pdf>

Слєпова К.О.
здобувач вищої освіти
юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:
Тимченко Л.М.
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Станом на теперішній час, після низки змін в трудовому законодавстві, актуальним залишається питання правового регулювання, та видів юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства.

Відповідно до ст. 44 ЗУ «Про охорону праці» за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а

також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом[1].

Спершу, на нашу думку, потрібно звернутися до визначення такого поняття як «юридична відповідальність». Як зазначає М.Терещук, юридична відповідальність – це застосування заходів державного примусу до правопорушника для відновлення правопорядку та покарання особи, що вчинила правопорушення[2]. Ми повністю погоджуємося з даним визначенням, адже за кожне своє вчинене діяння ми повинні нести відповідальність.

Наразі законодавством України передбачено 5 видів юридичної відповідальності, а саме: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, фінансова та кримінальна. Вищевказані види юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства передбачені, такими нормативно-правовими актами як: Кодекс законів про працю України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний кодекс України. У разі порушення трудового законодавства або оплати праці посадовою особою, її може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Згідно зі ст. 41 та ст. 147 КЗпП, існує два види дисциплінарної відповідальності, а саме: догана або звільнення[3].

Дисциплінарна відповідальність настає у разі порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, одноразове грубе порушення трудових обов'язків, яке може бути вчинене керівником підприємства, його заступником, головним бухгалтером або його заступником також винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Матеріальна відповідальність також поширюється на посадових осіб за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків. Разом з тим, ми погоджуємося з думкою К.Ю. Мельник, що національне трудове законодавство не визначає умов настання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику. Кодекс законів про працю України навіть не містить жодної статті, присвяченої матеріальній відповідальності роботодавця з відповідною назвою. У КЗпП України можна лише зустріти випадки, коли роботодавець повинен відшкодувати працівнику шкоду, яка заподіяна протиправним позбавленням останнього можливості здійснювати трудову функцію та одержувати заробітну плату, обумовлені трудовим договором[4].

Відповідно до ч. 1, 2 та 3 ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір [3]. Стаття 237-1 КЗпП України передбачає також відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику в разі, якщо порушення його законних прав призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих

зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя[3]. Також, на підставі ст. 41 КпАП, може бути притягнуто до адміністративної відповідальності посадових осіб підприємств, а також фізосіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями за випадки порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю, 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 [5]. Відповідно до ст. 265 КзПП посадові особи також можуть нести фінансову відповідальність у вигляді штрафів, які нараховуються за результатами перевірки органу Держпраці суб'єкта господарювання або роботодавця, якщо під час проведення такої перевірки встановлено ознаку порушення законодавства про працю та/або зайнятість населення[3]. І на кінець, найсуворіший вид юридичної відповідальності – кримінальної відповідальності. Так посадові особи підлягають кримінальній відповідальності, тільки за умови проведення слідчими органами досудового розслідування та після вручення обвинувального акту та винесення обвинувального вироку судом. Відповідно до п.2 ст.175, до посадових осіб, які вчили правопорушення, може бути призначене покарання у вигляді позбавлення волі за безпідставну невиклату зарплати більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, якщо така невиклата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей[6].

Отже, підсумовуючи вищевикладене, ми можемо сказати, що наразі все таки існує багато випадків звільнення без поважних причин працівників, затримання на тривалий час чи зовсім невиклата заробітної плати, і низка змін, в трудовому законодавстві, все ж, на нашу думку, потребує доопрацювання, в першу чергу для захисту прав працівників та жорсткішого покарання правопорушників.

1.Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>;

2.Трещук М. Юридична відповідальність: теоретико-правовий аналіз. *Суспільство і право* № 2 2015. 18-21 с. 246-248

3.Кодекс законів про працю України: редакція від 02.04.2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;

4.Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків, 2014. 479 с.

5.Кодекс України про адміністративні правопорушення: редакція від 07.06.2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>;

6.Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13.04.2012 р. № 4651-VI. Дата оновлення: 05.08.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341->