

Говорова Ірина Вадимівна, здобувач
навчально-наукового інституту № 4
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник: доктор юридичних
наук, професор, завідувач кафедри
цивільного права і процесу Національної
академії внутрішніх справ *Бичкова С. С.*

ОСНОВНІ ЗМІНИ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Євроінтеграційні процеси в Україні тривають і донині. Вони включають необхідність упорядкування всієї системи вітчизняного законодавства з урахуванням європейських тенденцій. Наразі стратегія європейської інтеграції проявляється в усіх сферах суспільного та державного життя нашої країни. Трудове законодавство не є виключенням. При цьому найактуальніші напрями реформування в сфері трудового законодавства – це питання щодо оплати праці та відповідальності за порушення законодавства про працю.

І. Питання оплати праці.

Із набранням чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» №1774-VIII від 06.12.2016 року змінено поняття «мінімальна заробітна плата» [4].

Наразі стаття 95 Кодексу законів про працю України визначає, що мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах [1]. Відповідно до статті 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці [2].

До прийняття цих змін поняття мінімальна заробітна плата визначалось як розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну

норму праці (обсяг робіт), до якої не включались доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Бачимо, що нова редакція відповідної норми суттєво змінено.

Відбулися зміни й щодо розміру мінімальної заробітної плати. Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» передбачено установаження у 2017 році мінімальної заробітної плати у: місячному розмірі 3200 гривень; погодинному розмірі 19,34 гривні [3].

Встановлено гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати. Згідно із статтею 3¹ Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати [2].

Щодо визначення поняття «система оплати праці», то на сьогодні це тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників (ст. 96 Кодексу законів про працю України) [1].

II. Відповідальність за порушення законодавства про працю.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» №1774-VIII від 06.12.2016 року встановлено нові «трудові» штрафи. А саме внесено зміни до частини 2 статті 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» Кодексу законів про працю України і передбачено, що юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

1) фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

2) порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, більш як за один місяць – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

3) недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

4) недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених іншими законами, – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

5) недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати тощо.

Зазначені штрафи є фінансовими санкціями і накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [4]. Це такі органи, як: Державна служба України з питань праці та її територіальні органи, органи місцевого самоврядування, фіскальна служба при розгляді питань щодо сплати податків.

Виходячи з цього, ми бачимо, що статтею 265 Кодексу законів про працю України встановлено високі штрафи. Але, якщо подивитись з іншого боку, то це і добре, що є такі зміни, адже вони спонукатимуть роботодавців не порушувати вимог трудового законодавства і не діяти, як їм заманеться.

Сьогоднішнє реформування трудового законодавства України передбачає внесення певних змін і їх поступове впровадження в життя. Оскільки наша країна знаходиться на шляху євроінтеграції, то ми прагнемо вдосконалення та впровадження усіх змін відповідно до європейських стандартів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

3. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 р. № 1801-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 3. – Ст. 31.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII // Голос України. – 2016. – № 248.