

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ШТРАФНИХ САНКЦІЙ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДО РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

КЛЕЦ Тетяна Сергіївна - аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

**УДК 349.2(477)
DOI 10.32782/EP.2021.3.21**

У статті розглядається організаційно-правове забезпечення штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю.

Проведено аналіз організаційно-правового забезпечення штрафної відповідальності роботодавців, що дало можливість визначити наступні ключові її особливості: стягнення штрафних санкцій відбувається лише за рішенням уповноваженого органу держави (інспекції, суди тощо); штрафна відповідальність розкривається у формі штрафу, але підставами притягнення до неї може бути будь-яке протиправне діяння; штрафна відповідальність роботодавця передбачає стягнення з нього платежів на користь держави при цьому відшкодування збитків працівникам або іншим учасникам трудових відносин напряму не передбачається; штрафна відповідальність роботодавця може виступати як самостійний вид відповідальності, так і сукупності із більш суворими формами; штрафна відповідальність завжди передбачає сплату певної санкції в матеріальному (грошовому) виразі, який неможливо замінити, а обов'язок сплати такого штрафу – замінити зустрічним зобов'язанням.

Ключові слова: штрафні санкції, законодавство, організаційно-правове забезпечення, фізичні та юридичні особи, систематизація.

Постановка проблеми

Аналізуючи штрафні санкції та досліджуючи їх різновиди і підстави застосування, необхідно чітко усвідомлювати, що штрафна відповідальність не виділяється в окре-

мий вид юридичної відповідальності, а розглядається як узагальнювальне явище, яке охоплює низку санкцій за порушення трудового законодавства, які застосовуються як державний примус у різних галузях права. Тому, аналізуючи штрафні санкції, які застосовуються до роботодавців у цілому ми виходимо із необхідності їх консолідації, методом кодифікації та виключення із інших нормативно-правових актів шляхом доповнення ними КЗпП. Таким чином, виникає необхідність створення системного застосування до роботодавця штрафних санкцій, що дозволить більш ефективно притягати їх до відповідальності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Питання механізмів притягнення роботодавців до штрафної відповідальності присвячено роботи зокрема Р. Бутинської, М. Коваліва, В. Костюка, В. Литвиненка, Л. Остапенка, О. Петренка, В. Процевського, Н. Швець М., В. Щербіни.

Разом з тим, незважаючи на наявність доволі великої кількості наукових розробок з питань штрафної відповідальності роботодавців, вона залишає недостатньо досліджене організаційно-правове забезпечення штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю. Усе це у своїй сукупності пояснює актуальність окресленої проблеми та робить їх розробку теоретично та практично цінною.

Мета статті: організаційно-правове забезпечення штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавця за порушення законодавства про працю.

Основна частина дослідження

Узагальнюючи сучасні підходи законодавця до застосування штрафних санкцій до роботодавця, ми акцентуємо нашу увагу на їх організаційно-правове забезпечення: штрафні санкції, які нами пропонується включити до КЗпП, включають у себе всі види штрафних санкцій, які застосовуються в межах таких видів юридичної відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, кримінальна; ми не переслідуюмо цілей декриміналізації складів злочинів, які передбачають відповідальність у вигляді штрафу, але наголошуємо на доцільності виділенні штрафних санкцій саме у сферу правового регулювання КЗпП, залишаючи при цьому більш жорсткі санкції для цілей КК України; штрафні санкції, які нами пропонується кодифікувати методом імплементації із інших нормативно-правових актів у КЗпП, на наше глибоке переконання, не повинні відігравати компенсаторної функції, але компенсація завданих збитків повинна розглядатися як окремий напрямок державно-управлінського впливу на роботодавців; нами пропонується мінімізувати кількість видів штрафних санкцій, з метою створення балансу відповідальності працівників та роботодавців, оскільки на сьогодні держава застосовує надмірні санкції до останніх при тому, що створює доволі складну систему гарантій та забезпечення прав працівників, де інколи права роботодавців суттєво обмежуються, внаслідок чого скорочуються й економічні можливості роботодавців; ми наголошуємо, що штрафні санкції та штрафна відповідальність повинні виконувати, у першу чергу, відновлювальну функцію. Навіть якщо за логікою їх застосування та природою самого механізму притягнення до відповідальності на перший план повинна виходити каральна функція, однак ми свідомо її замінюємо на відновлювальну. Справа в тому, що під відновленням ми розуміємо повернення до балансу відносин між сторонами: роботодавцем та працівниками – а також встановлення

нормального правового порядку відносин з приводу реалізації першими економічного інтересу, а другими – права на працю.

Відновлювальна функція примушує правопорушника до правомірної поведінки, що здійснюється в рамках охоронних правовідносин. Роботодавець, що відшкодовує майнову та моральну шкоду, діє правомірно. Його поведінка хоча й здійснюється в рамках охоронних правовідносин, є правомірною [1, с. 110]

Натомість каральні санкції в межах трудового права знаходять своє відображення, головним чином, під час попередження вчинення правопорушень, а їх практичне втілення відбувається з метою дотримання обов'язків [4, с. 109].

У межах трудового права із цими санкціями отожднюється стягнення дисциплінарного характеру. Але необхідно враховувати певний психологічний чинник під час застосування санкцій, оскільки саме цей чинник допомагає розділити виховно-відновлювальні та виховно-каральні санкції, адже всі санкції, незалежно від виду, мають спільну властивість - виховний вплив. Застосування до роботодавця штрафної відповідальності має розглядатися як підвищена відповідальність матеріального характеру, а посилення її ролі проявляється через каральний характер санкції. Наприклад, з боку роботодавця санкція карального спрямування виявляється в певному обов'язку оплатити вимушений прогул, оскільки в період такого вимушеного прогулу роботодавець не отримував належного виконання трудової функції працівником.

Варто зазначити, що санкцію штрафного характеру доцільно розглядати крізь призму матеріальної відповідальності роботодавця за затримку розрахунку під час звільнення, яка передбачається ст. 117 КЗпП. А згідно зі ст. 116 КЗпП за невиконання грошової суми з вини власника працівникові в законом встановлені строки, а також за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні здійснити виплату співробітнику цього підприємства його заробітку в розрахунку середньої величини за час затримки. Отже, такий характер санкції штрафного спрямування обґрунтовується

тим, що в разі затримки розрахунку, за звільнення в працівника не виникає вимушеного прогулу, оскільки він отримав трудову книжку та може в будь-який час працевлаштуватися.

Проводячи аналіз тексту статті 43 вказаного закону дає змогу зробити наступні висновки: по-перше, штрафні санкції за порушення законодавства України про охорону праці мають чітко виражений адміністративно-правовий характер, оскільки накладаються та стягуються відповідно до КУпАП, у якому визначені також і самі склади правопорушень, на які посилається аналізований нами Закон (ч. 6 ст. 43 Закону України «Про охорону праці»); по-друге, максимальний розмір штрафу визначається відповідно до ч. 2 ст. 43 Закону України «Про охорону праці», але мінімальний розмір – не встановлюється взагалі. Таким чином, це відкриває можливість для зловживання з боку органів, уповноважених притягати до відповідальності винних осіб, що суперечить самій сутності та правовій природі штрафної відповідальності; по-третє, ч. 4 ст. 43 Закону України «Про охорону праці» демонструє, що законодавець використовує вказані штрафи в якості покарання, а сама відповідальність несе переважно каральну функцію замість виховної чи функції корегування. Так, наведена норма закріплює, що «несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення» [3].

Наведене вище розкриває основні недоліки застосування штрафної відповідальності за порушення роботодавцями законодавства про працю. Так, аналіз положень КЗпП демонструє, що майже кожен розділ має додатково відповідний законодавчий та низку підзаконних нормативно-правових актів, якими регулюються відносини, у тому числі у сфері охорони праці, організації праці, оплати та нормування праці, використання праці особливих категорій працівників, у сфері регулювання відносин з приводу відпусток тощо.

кожен із вказаних законодавчих актів має відповідну статтю, якою визначається відповідальність за порушення законодавства в конкретній сфері.

Аналізуючи чинне законодавство з питань відповідальності за порушення законодавства про працю, можна стверджувати, що:

фінансові санкції у переважній більшості за ст. 265 Кодексу законів про працю України на роботодавця (підприємство, установу, організацію, фізичну особу-підприємця чи звичайну фізичну особу, яка використовує працю найманих осіб) має право накладати Державна служба України з питань праці в порядку, установленому Кабінетом Міністрів України;

чинні в Україні санкції за порушення приписів трудового законодавства дають підставу виділити такі види відповідальності: фінансова відповідальність за порушення трудового законодавства; адміністративна відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та охорону праці; кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю.

Загальні ознаки, правова природа та функціональне призначення штрафів, передбачених за порушення норм трудового права у частині 2 ст. 265 КЗпП України, дозволяють їх розглядати як специфічні заходи примусу в трудовому праві. Поряд із цим вказані штрафи є нетиповою складовою механізму юридичної відповідальності роботодавця у трудовому праві, оскільки не відносяться до жодного з видів відповідальності, притаманних цій галузі [5].

Отже, Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» встановив розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2021 року на рівні 6000 грн., а з 1 грудня 2021 – 6500 грн. Це, у свою чергу, призвело до збільшення розмірів штрафних санкцій за порушення законодавства про працю, передбачених статтею 265 КЗпП. Роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу, згідно зі ст. 265 КЗпП України. Порядок накладення таких штрафів затверджено постановою Кабміну від 17.07.2013 р. №509 [2].

Юридичні та фізичні особи – підприємці нестимуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:

– фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 01.01.2021 – 60000 грн., з 01.12.2021 – 65 000 грн.), до єдинників-роботодавців групи 1-3 застосовується попередження.

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з 01.01.2021 – 18 000 грн, з 01.12.2021 – 19 500 грн.);

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 01.01.2021 – 12 000 грн., з 01.12.2021 – 13 000 грн.);

– недотримання встановлених законом гарантій та пільг 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» – у чотирьохкратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 01.01.2021 – 24 000 грн., з 01.12.2021 – 26 000 грн.);

– недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з 01.01.2021 – 18 000 грн., з 01.12.2021 – 19 500 грн.);

– порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – п'ятим частини другої статті 265 КЗпП України – у розмірі мінімальної заробітної плати (з 01.01.2021 – 6 000 грн., з 01.12.2021 – 6 500 грн., за повторне порушення протягом року з 01.01.2021 – 12 000 грн., з 01.12.2021 – 13 000 грн.).

Крім того, за порушення трудового законодавства передбачені значні суми штрафів. Так, штраф за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час та виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків складає на сьогодні 141690 грн за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. У разі якщо податківцями під час проведення документальної або фактичної перевірок виявлені порушення законодавства про працю, то посадовими особами контролюючого органу, які проводили перевірку, фіксується факт такого порушення, який оформлюється актом перевірки. Копія акта направляється до органів Державної служби України з питань праці для вжиття заходів відповідно до вимог чинного законодавства.

Водночас, якщо під час перевірки виявлено фактичне недотримання роботодавцем (податковим агентом) законодавства щодо укладення трудового договору, неформального трудових відносин з працівниками (найманими особами) та ненарахування, неутримання та/або несплати (неперерахування) податковим агентом податку на доходи фізичних осіб та/або військового збору до або під час виплати доходу на користь іншого платника податків, то до такого роботодавця застосовується штраф відповідно до п. 127.1 ст. 127 Податкового кодексу України. Зокрема, за такі порушення передбачено накладення штрафу в розмірі 25 відсотків суми податку, що підлягає нарахуванню та/або сплаті до бюджету, а за ті самі дії, вчинені повторно протягом 1095 днів, - у розмірі 50 відсотків, втретє та більше - у розмірі 75 відсотків.

Крім цього, за порушення роботодавцем порядку подання інформації про фізичних осіб – платників податків накладається штраф у порядку та розмірах, визначених п. 119.2 ст. 119 ПКУ. Так, неподання, подання з порушенням встановлених строків, подання не у повному обсязі, з недостовірними відомостями або з помилками податкової звітності про суми доходів, нарахованих (сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку, а також суми отриманої оплати від фізичних осіб за товари (роботи, послуги), якщо такі недостовірні відомості або помилки призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку та/або до зміни платника податку передбачено накладення штрафу у розмірі 510 гривень, а за ті самі дії, вчинені платником податків протягом року, застосовується штраф у розмірі 1020 гривень.

Зауважимо, що ст. 163 прим. 4 Кодексу України про адміністративні правопорушення визначено, що неутримання або перерахування до бюджету сум податку на доходи фізичних осіб при виплаті фізичній особі доходів, перерахування податку на доходи фізичних осіб за рахунок коштів підприємств, установ і організацій (крім випадків, коли таке перерахування дозволено законодавством), неповідомлення або несвоєчасне повідомлення державним податковим інспекціям за встановленою формою відомостей про доходи громадян, – тягне за собою попередження або накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій, а також на громадян – суб'єктів підприємницької діяльності у розмірі від двох до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Такі ж дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за те ж порушення, – тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій, а також на громадян – суб'єктів підприємницької діяльності у розмірі від трьох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Крім того, за порушення трудового законодавства передбачені значні суми штрафів.

Поряд з цим, ст. 163 прим. 4 Кодексу України про адміністративні правопорушення визначено, що неутримання або не-

перерахування до бюджету сум податку на доходи фізичних осіб при виплаті фізичній особі доходів, перерахування податку на доходи фізичних осіб за рахунок коштів підприємств, установ і організацій (крім випадків, коли таке перерахування дозволено законодавством), неповідомлення або несвоєчасне повідомлення державним податковим інспекціям за встановленою формою відомостей про доходи громадян, – тягне за собою попередження або накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій, а також на громадян – суб'єктів підприємницької діяльності у розмірі від двох до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Такі ж дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за те ж порушення, – тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій, а також на громадян – суб'єктів підприємницької діяльності у розмірі від трьох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Крім того, за порушення трудового законодавства передбачені значні суми штрафів. Так, штраф за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час та виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків складає на сьогодні 141690 грн за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення

З урахуванням сукупності висновків викладених вище досліджень та узагальнюючи проведений аналіз, ми вбачаємо за доцільне та пропонуємо внести низку суттєвих змін у законодавчі акти, які регулюють трудові правовідносини в частині притягнення роботодавців до штрафної відповідальності. Зокрема, пропонується:

1) Статтю 43 Закону України «Про охорону праці» викласти в наступній редакції:

«Стаття 43. Штрафні санкції, які застосовують до роботодавців (юридичних осіб публічного та приватного права та фізичних осіб-підприємців)

За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

2) Частину п'ять статті 265 Кодексу Законів про працю України викласти в наступній редакції: «Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення. Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України».

3) Частину другу статті 265 Кодексу Законів про працю України викласти в наступній редакції: «Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, прийняття на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

порушення порядку працевлаштування, прийняття на навчання іноземців та осіб без громадянства, надання їм житла, а також інші порушення, якщо вони сприяють іноземцям та особам без громадянства в ухиленні від виїзду з України після закінчення терміну перебування або спрямовані на їх незаконну реєстрацію, оформлення документів на проживання - у стократному розмірі мінімальної заробітної плати; порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю - у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

За порушення вимог, передбачених частинами третьою і четвертою статті 19 Закону України «про охорону праці», - у розмірі п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю;

порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим – п'ятнадцятим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;

вчинення порушення, передбаченого абзацом шістнадцятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.»

4) Частину третю статті 265 Кодексу Законів про працю України викласти в наступній редакції:

«Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських, адміністративних, чи кримінальних санкцій, визначених відповідними положеннями Господарського кодексу України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України».

Висновок

Таким чином, нами пропонується фактична систематизація всіх штрафних санкцій, які стягуються з роботодавців шляхом їх кодифікації в ст. 265 КЗпП. Крім того, систематизація штрафних санкцій в одному законодавчому акті, а також зміна порядку притягнення до них суттєво підвищать ефективність діяльності Держпраці та мінімізує корупційну складову, оскільки штрафна відповідальність передбачатиме стягнення коштів в Державний бюджет України, а вже не виконання відповідних приписів контролюючих органів тягнутимуть за собою кримінальну відповідальність.

Література

1. Лук'янчиков, О. М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: монографія. – Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. 2019. 254 с.

Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 17.07.2013 № 509. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF#Text>

Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n351>

Танасевич О. Окремі аспекти співвідношення підстави та умов притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 12. С. 109-113.

Черкасов О. В. До питання про розмежування заходів захисту суб'єктивних прав і відповідальності у трудовому праві. Теорія і практика правознавства. 2013. Вип. 2. – URL: http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el_zbirnik/2.2013/14.pdf

Kliets Tetiana Sergiivna, Postgraduate student of the Department of Civil Law Disciplines of the Faculty of Law Dnipropetrovsk state University of Internal Affairs

ORGANIZATIONAL AND LEGAL SUPPORT OF PENALTY SANCTIONS APPLICABLE TO THE EMPLOYER FOR VIOLATION OF LABOR LAW

The article considers the organizational and legal support of penalties applied to the employer for violation of labor legislation.

The analysis of organizational and legal support of penal liability of employers was carried out, which made it possible to determine the following key features: collection of penalties takes place only by the decision of the authorized body of the state (inspections, courts, etc.); penalty liability is disclosed in the form of a fine, but the grounds for bringing to it may be any illegal act; the penalty liability of the employer provides for the collection of payments from it in favor of the state, while compensation for losses to employees or other participants in the employment relationship is not directly provided; the employer's penalty liability can be both an independent type of liability and a combination of more severe forms; Penalty liability always involves the payment of a certain sanction in material (monetary) terms, which cannot be replaced, and the obligation to pay such a fine is replaced by a counter-obligation.

Key words: penalties, legislation, organizational and legal support, individuals and legal entities, systematization.