

Трудові перевірки: типові порушення роботодавців

Labor inspections: typical violations of employers

За умов ринкової економіки кожен суб'єкт господарської діяльності вимушений швидко розвиватись, щоби досягти бажаного результату. Водночас реалізація можливостей заробітку бізнесом має підпорядковуватись положенням законодавства. Зокрема однією з провідних є галузь трудового права. Відповідні правовідносини вирізняються зарегульованістю роботодавця, що відображається за результатами перевірок підрозділів Державної служби України з питань праці.

На початок травня 2021 р. Управлінням Держпраці у Сумській області на предмет трудового законодавства вже перевірено 103 підприємства, та лише 21 акт виявився без порушень. Найбільш типові помилки серед роботодавців:

- виплата заробітної плати з порушенням строків (пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Таке порушення є майже в кожного 2-го суб'єкта господарювання);
- заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч. 4 ст. 115 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП));
- трудовий договір, укладений на невизначений строк, розривається працівником за відсутності письмового попередження власника або уповноваженого ним органу за два тижні (ч. 1 ст. 38 КЗпП);
- у разі звільнення працівників виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться не в день звільнення. У зв'язку із невиконанням належних сум під час звільнення в строки, зазначені в статті 116 КЗпП із вини власника або уповноваженого ним органу, останнім невиконано середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку (ст. 116 КЗпП, 117 КЗпП);
- несвоєчасне подання повідомлення до органу ДПС про прийняття на роботу працівника (ПКМУ № 413);

– працівників не ознайомлюють із правилами внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві (ст. 29 КЗпП);

– не проводиться індексація заробітної плати (ст. 95 КЗпП);

– працівники не повідомлені за 2 місяці про зміну істотних умов праці (ст. 32 КЗпП);

– святкові, понаднормові та нічні не оплачуються відповідно до чинного законодавства (ст.ст. 106-108 КЗпП);

– на підприємствах не складаються графіки відпусток (ст. 79 КЗпП);

– робота у вихідні дні здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 71 КЗпП);

– роботодавцем не забезпечується достовірний облік виконуваної працівником роботи (ст. 30 КЗпП);

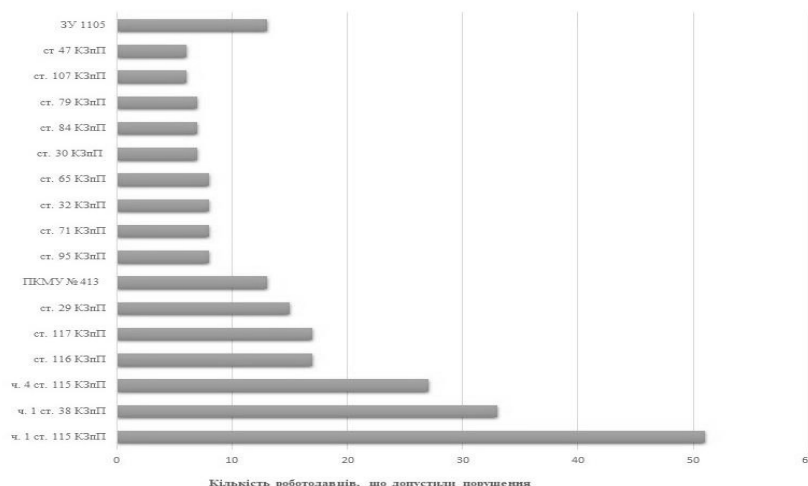
– трудова книжка не видається працівнику в день звільнення (ст. 47 КЗпП);

– відпустка без збереження заробітної плати, становить більш ніж 15 календарних днів на рік (ст. 84 КЗпП);

– працівники відпрацьовують понаднормових більше 120 год. на рік (ст. 65 КЗпП);

– допомога з тимчасової непрацездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), інших підставах передбачених законом, виплачується не в найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати.

Вищевказаний перелік порушень уже доволі давно має статус «типового». Водночас стан економічних відносин в Україні зумовлює потребу в приділенні особливої уваги порушенням, що стосуються виплати заробітної плати та розрахунку у разі звільнення. Актуальність зазначеного полягає у поширеності відповідних порушень та необхідності забезпечення економічних інтересів працівників.



Обидва зазначені вище питання регламентовані положеннями КЗпП. Відповідно до вимог ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата працівникам повинна виплачуватись не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Згідно зі ст. 116 КЗпП України у разі звільнення працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про на-

раховані суми, належні працівникові у разі звільнення, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Варто зазначити, що відповідальність за затримку розрахунку під час звільнення передбачена ст. 117 КЗпП України. Так, у разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у ст. 116 цього Кодексу, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Підготував Владислав Рибалко