

Редакція:



МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ДЕПАРТАМЕНТ НАГЛЯДУ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ
ЛИСТ

від 22.05.2008 р. N 013-0721-05

Заступнику Голови Харківської обласної
організації партії "Реформи і Порядок"
Яцині О. А.
61052, м. Харків, вул. Полтавський Шлях,
52, 2-й поверх, офіс, 47

Шановний Олегу Анатолійовичу!

Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю (далі - Держнаглядпраці) розглянув Ваші листи за N N 0424-1, 0424-21, 0424-28 від 24.04.2008 року щодо питань забезпечення прозорості у застосуванні чинного законодавства, які надійшли від Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці та Міністерства праці та соціальної політики України, і повідомляє наступне.

До числа законодавчих актів, які визначають повноваження, права та обов'язки державних інспекторів праці, крім інших, належать конвенції Міжнародної організації праці, ратифіковані законами України "Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі" від 08.09.2004 р. N 1985-IV та "Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці N 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві" від 08.09.2004 р. N 1986-IV.

Відповідно до статті 3 Закону України "Про міжнародні договори України" Президентом України або за його дорученням від імені України укладаються міжнародні договори України, що стосуються прав, свобод та обов'язків людини і громадян. Відповідно до цього положення ратифікація зазначених конвенцій була здійснена шляхом прийняття законів про ратифікацію, внесених Президентом України. Слід наголосити, що під час ратифікації до договору не можуть бути внесені жодні зміни і доповнення.

Міжнародний договір - це угода між державами та/або іншими суб'єктами міжнародного права, що регулює їх взаємні або багатосторонні міжнародні відносини, встановлюючи для її учасників відповідні права та обов'язки згідно з основними принципами міжнародного права. Міжнародний договір є головним джерелом сучасного міжнародного права і регулюється правом міжнародних договорів. У практиці міжнародного життя для позначення міжнародних договорів, крім терміна договір, застосовуються і такі терміни, як *конвенція, угода, пакт, протокол, трактат, статут, спільна заява, декларація, комюніке, хартія, меморандум, регламент, акт, обмін нотами* тощо. Назва міжнародного договору не впливає на його юридичну силу.

Конкретний порядок укладання, виконання і припинення міжнародних договорів України встановлено Законом "Про міжнародні договори України". За цим Законом міжнародним договором України є укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, документ, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

Особливістю міжнародних договорів, як джерел правового регулювання праці, є те, що крім двосторонніх договорів між Україною та іншою державою, велике значення мають багатосторонні договори, зокрема Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП).

Статтею 15 Закону України "Про міжнародні договори України" зазначено, що чинні міжнародні договори України підлягають сумлінному дотриманню Україною відповідно до норм міжнародного права.

Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України також передбачені статтею 8¹ КЗпП України, тобто, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Частиною 1 статті 9 Конституції України визначено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства.

Статтею 8 Конституції України проголошено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Це означає підпорядкованість держави та її інститутів правам людини, визнання пріоритету права перед іншими соціальними нормами (моралі, звичаїв тощо).

Одним із основних принципів державного нагляду відповідно до статті 3 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" від 05.04.2007 р. N 877, є дотримання умов міжнародних договорів. А це означає, що вищезазначеним законом визначено верховенство умов міжнародних договорів, зокрема Конвенцій МОП, на підставі яких Держнаглядпраці та його територіальні органи забезпечують захист прав працівників шляхом здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Таким чином, враховуючи вищенаведене, Ваше твердження про те, що норми названих Конвенцій МОП суперечать вимогам Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" є неправомірним, оскільки норми міжнародного права, які у встановленому порядку ратифіковані Україною, є актами вищої юридичної сили порівняно із законами України.

З метою забезпечення обов'язкового застосування актів міжнародного права кожна держава, яка є стороною міжнародного договору, зобов'язана свої національні закони привести у відповідність актам міжнародного права.

Однак, оскільки Закон України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" від 05.04.2007 р. N 877 регулює порядок проведення перевірок не лише інспекторами праці, але й посадовими особами інших контролюючих органів, відповідно до статті 3 цього Закону його положення інспекторами праці мають дотримуватись лише у тій частині, що не врегульовані нормами названих Конвенцій МОП.

Щодо законів, які уповноважують спеціально уповноважений на те орган здійснювати державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, слід зазначити, що в Україні такими законодавчими нормами є:

Стаття 259 КЗпП України, якою визначено, що нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Стаття 35 Закону України "Про оплату праці" зазначає, що контроль за дотриманням законодавства про оплату праці здійснюють Міністерство праці та його органи.

Стаття 27 Закону України "Про відпустки" також зазначає, що нагляд за дотриманням законодавства про відпустки здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Частина перша статті 255 КУпАП дає право органам Міністерства праці та соціальної політики України складати протоколи про адміністративні правопорушення за частиною 1 статті 41, статтями 41¹ - 41³, щодо порушення вимог законодавства про працю, зокрема укладення, порушення чи невиконання колективних договорів, розгляд справи яких здійснюється судами.

Частина друга статті 255 КУпАП зазначає, що у справах про адміністративні правопорушення, розгляд яких віднесено до відання органів, зазначених у статтях 222 - 244, 244² - 244⁸ КУпАП, протоколи про правопорушення мають право складати уповноважені на те посадові особи цих органів.

Стаття 188⁶ КУпАП дає право посадовим особам органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за дотриманням законодавства про працю за невиконання вимог щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод діяльності цих органів притягнути до адміністративної відповідальності посадову особу, яка скоїла таке порушення, у загальному порядку, передбаченому адміністративним кодексом.

Стаття 230¹ КУпАП визначає, що від імені органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за дотриманням законодавства про працю розглядати справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з невиконанням законних вимог посадових осіб цих органів або створенням перешкод для діяльності цих органів (стаття 188⁶ КУпАП) і накладати адміністративні стягнення у розмірі до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян мають право державні інспектори праці.

Щодо встановлення працівнику випробувального строку при прийнятті на роботу.

Стаття 26 КЗпП України передбачає, що при укладенні трудового договору угодою сторін може бути обумовлене випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Відповідно до ст. 27 КЗпП України строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Таким чином, встановлення при випробуванні строку, який перевищує встановленні зазначеною нормою строки є порушенням законодавства про працю.

Разом з тим, законодавством про працю (ст. 26 КЗпП України) визначено перелік осіб, яким не встановлюється випробування, зокрема: особам, які не досягли вісімнадцяти років; молодим робітникам після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодим спеціалістам після закінчення вищих навчальних закладів; особам, звільненим у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідам, направленим на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках якщо це передбачено законодавством.

Таким чином, встановлення випробування особам, визначеним у частині третій ст. 26 КЗпП України є порушенням законодавства про працю.

Щодо оплати праці та інших умов праці працівників, яким встановлено випробування. Згідно частини другої статті 26 КЗпП України в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Це означає, що на весь час випробування працівник не позбавляється ніяких прав, гарантій, передбачених для працівників підприємства, у т. ч. й щодо оплати праці. Відповідно до статті 97 КЗпП України умови та розміри оплати праці встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Таким чином, розмір заробітної плати працівника, якому встановлено випробувальний термін, може бути меншим від розміру заробітної плати інших відповідних працівників, але не менше мінімальних гарантій в оплаті праці.

Відповідно до статті 265 КЗпП України особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Частина перша статті 41 КУпАП передбачає адміністративну відповідальність за порушення законодавства про працю шляхом накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від п'ятнадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Крім того, до керівника, який допустив порушення вимог законодавства про працю, власником може бути застосовано дисциплінарну відповідальність.

Кримінальний кодекс України (ст. 172) передбачає відповідальність за грубе порушення законодавства про працю, яке зачіпає особисті трудові права та інтереси працівника, у вигляді штрафу до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права

обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Директор Держнаглядпраці -
Головний державний
інспектор праці України

В. Лось