

Коваль С.В.

к.е.н., доцент кафедри обліку і оподаткування

ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Актуальність проблеми легалізації зайнятості та заробітної плати на сьогодні зумовлена її масштабами та надзвичайно негативними та руйнівними наслідками, як для держави загалом - на макро рівні так і для громадянина – працівника - на мікро рівні. Питання відповідальності у сфері оплати праці цікавить багатьох власників бізнесу, а також керівників підприємств і бухгалтерів, особливо у світлі серйозних змін у законодавстві та посилення санкцій. Теоретико-методологічною базою дослідження стали наукові розробки в галузі бухгалтерського обліку. Відповідальність за організацію оплати праці та її облікове забезпечення завжди знаходяться у центрі уваги вітчизняних науковців. Зокрема, проблеми обліку оплати праці досліджувались вченими Ф. Бутинцем, П. Саблуком, М. Огійчуком, В. Сопко, В. Лінником, В. Коцупатрим, Л. Паненко, В. Плаксієнко, М. Пушкарем та ін.

Із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», № 77-VIII, який набрав чинності у 2015 р., в десятки разів посилює відповідальність роботодавців за порушення у сфері праці. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу.

Новим для підприємств-роботодавців є зобов'язання оформлювати трудові книжки на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування. А також під час стажування студентів підприємство за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює

виплату їм заробітної плати, незважаючи на відсутність трудового договору. Нарахована заробітна плата є базою для нарахування ЄСВ та оподатковується податком на доходи фізичних осіб 18%. Законом, внесено численні і суттєві зміни до законодавства про оплату праці, адміністративного та кримінального законодавства, що мають сприяти легалізації заробітної плати та зайнятості. Зміни спрямовані на запобігання ситуаціям, за яких людина працює без офіційного оформлення трудових відносин, передбачають штрафи як для юридичних осіб (фізичних осіб, які використовують найману працю) (до 30 мінімальних заробітних плат) [1], так і для посадових осіб, винних у скоєнні порушення [2]. Відтепер штрафи накладатимуться не лише на посадових осіб, винних скоєнні правопорушення [3], а й на юридичну особу або на ФОП [1]. На сьогодні розрізняють такі види відповідальності: фінансова, адміністративна та кримінальна (рис. 1.). Згідно КЗпП, нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізособами-підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному КМУ [1]. Це Державна служба України з питань праці (Держпраця), яку наразі створюють на базі колишньої Державної інспекції України з питань праці та промислової безпеки. У свою чергу, такий контроль Держпраці здійснює через створені територіальні державні інспекції праці (ТДІзПП).

Крім того, центральні органи виконавчої влади (міністерства та відомства) контролюють додержання законодавства про працю на підприємствах, в установах й організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні. При цьому, органи доходів і зборів (ДФС України) мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та

підпорядкування. У свою чергу, громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

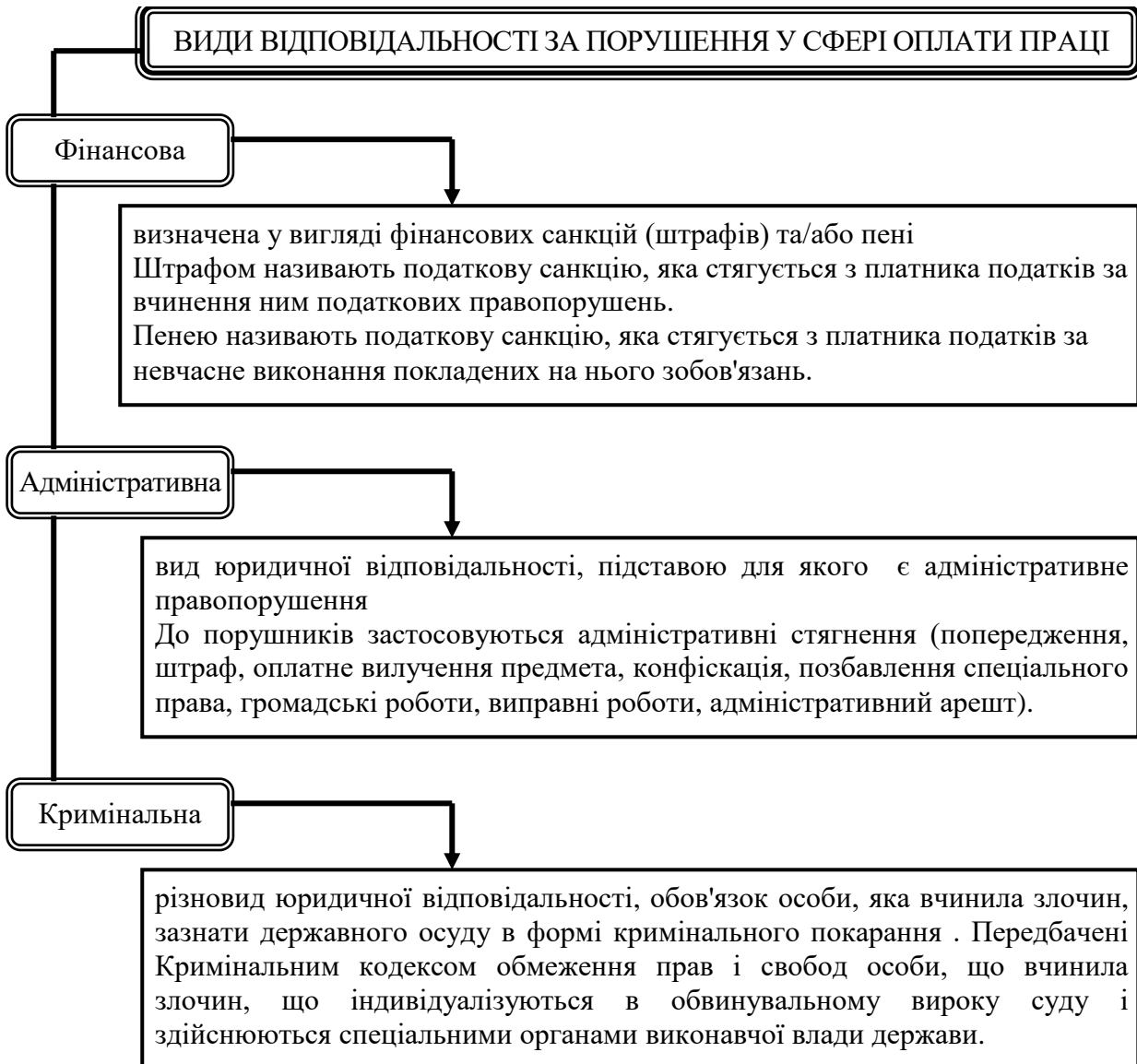


Рис. 1. Види відповідальності за порушення у сфері оплати праці

На сьогодні законодавством передбачено 5 видів відповідальності: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, фінансова та кримінальна. При цьому такі види відповідальності будуть застосовуватися незалежно один від одного.

Слід зазначити, що саме на підставі результатів перевірки Держпраці посадових осіб може бути притягнуто до адміністративної та кримінальної

відповідальності, а саме підприємство — до фінансової відповідальності.

Але притягнути роботодавця до відповідальності за порушення трудового законодавства вправі в більшості випадків лише інспектори Держпраці.

При перевірці підприємство повинно пред'явити:

- 1) трудові книжки працівників, їх особові картки,
- 2) книгу обліку руху трудових книжок, заяви про прийняття, переведення, звільнення тощо;
- 3) накази з особового складу (про прийняття, переведення, переміщення, звільнення, надання відпусток, установа доплат, премій, надбавок тощо);
- 4) табелі обліку використання робочого часу;
- 5) відомості нарахування заробітної плати;
- 6) документи, що підтверджують факт виплати заробітної плати;
- 7) документи, які визначають статус роботодавця (статут, положення), повноваження керівника суб'єкта господарювання (контракт, наказ або розпорядження про призначення);
- 8) документи, які встановлюють трудовий розпорядок і умови праці (Правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про оплату праці, графіки відпусток);
- 9) інші документи, що містять необхідну для перевірки інформацію (наприклад, штатний розпис, попередження працівників про скорочення штату або чисельності, зміну істотних умов праці тощо).

У разі відсутності кадрових документів інспектор направляє роботодавцеві акт про неможливість документування. Згідно з ухваленим Законом «Про Державний бюджет України на 2019 рік» мінімальна заробітна плата у 2019 році становитиме з 01.01.2019 р. у місячному розмірі – 4173 грн. та у погодинному розмірі – 25,13 грн. Трудові відносини роботодавця із працівником розпочинаються із укладання трудового договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним

органу, та повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу. Повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів ДФС за місцем обліку їх як платника ЄСВ до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів:

- засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;
- на паперових носіях разом з копією в електронній формі;
- на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Посадову особу, яка винна у порушенні трудового законодавства або оплати праці може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Згідно зі ст. 41 та ст. 147 КЗпП, видів дисциплінарної відповідальності є два - догана або звільнення. Також у таких випадках на посадових осіб підприємств поширюється й матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків. Відповідно до частини першої ст. 147-1 КЗпП право застосування дисциплінарного стягнення, а отже, і догани, надається тому органу, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника. На підприємстві право прийняття та звільнення працівників надається керівникові відповідно до статуту підприємства та укладеного з ним трудового договору (контракту). А це означає, що керівник підприємства завжди має право застосовувати дисциплінарне стягнення до будь-якого працівника цього підприємства, який вчинив дисциплінарний проступок.

Працівника не можна притягнути до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, якщо:

- він діяв у стані крайньої необхідності;
- його дії віднесено до категорії нормального виробничо-господарського ризику, оскільки такі дії не є протиправними.

Але якщо внаслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків підприємство втратило можливість одержати заплановані прибутки, то такого працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності за вчинення відповідних винних і неправомірних діянь, що призвели до такої матеріальної шкоди. Хоча до матеріальної відповідальності за цю шкоду його не можна притягнути відповідно до частини четвертої ст. 130 КЗпП.

Отже, до керівників підприємства як найманих працівників дисциплінарну та матеріальну відповідальність має право застосовувати той орган, який відповідно до законодавства і статуту приймає керівника на роботу. Це може бути: міністерство чи інший орган, який здійснює управління державним або комунальним майном; власник приватного підприємства; збори учасників господарського товариства тощо.

У табл. 1 нами наведено види та дисциплінарна відповідальність щодо Порухення правил внутрішнього трудового розпорядку. До адміністративної відповідальності посадових осіб підприємств, а також фізособ-підприємців, якщо вони є роботодавцями, може бути притягнуто на підставі ст. 41 КпАП. Адміністративна відповідальність накладається на підставі рішення суду на посадових осіб підприємства. Підставою для рішення суду є направлений в суд протокол постанови про накладання адмінштрафу, який виписує інспектор з органу Держпраці під час перевірки роботодавців. Адміністративна відповідальність за наведені нижче правопорушення настає лише за умови, що характер цих порушень не тягне за собою кримінальної відповідальності. Тобто якщо в діях відповідних посадових осіб нема ознак злочину.

Перелік порушень трудового законодавства види відповідальності за них

<i>Дисциплінарна відповідальність</i>		
Порушення	Відповідальність	Підстава
Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку	Догана	Ст. 147, ст. 149 КЗпП
Одноразове грубе порушення трудових обов'язків, вчинене: керівником підприємства або його заступником; головним бухгалтером або його заступником	Звільнення	П. 1 ст. 41 КЗпП
Винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати	Звільнення	П. 1 ст. 41 КЗпП
<i>Матеріальна відповідальність</i>		
Невиплата з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у визначені строки	Організація повинна виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку	Ст. 116, ст. 117 КЗпП
Несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць (з вини керівника підприємства), що призвела до виплати компенсації за порушення строків її виплати і за умови, що Держбюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством	Керівник підприємства відшкодовує завдану підприємству шкоду всумі нарахованої компенсації та в сумі внесків, нарахованих «зверху» на суму такої компенсації	П. 9 ст. 134 КЗпП
Незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу, а також затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі	Службова особа відшкодовує завдану підприємству шкоду в сумі оплати працівнику часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи	Ст. 237 КЗпП

З 1 січня 2017 р. набула чинності нова редакція ст. 265 КЗпП, якою передбачено нові штрафи за порушення трудового законодавства для юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців. Слід звернути увагу, що ст. 265 КЗпП не зазначено строків давності для притягнення суб'єктів господарювання до фінансової відповідальності.

Адміністративна відповідальність за порушення трудового законодавства

Адміністративна відповідальність		
Порушення	Відповідальність	Підстава
Порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю	Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 нмдг (від 510 до 1700 грн) У разі повторного вчинення протягом року — штраф від 100 до 300 нмдг (від 1700 до 5100 грн)	П. 1, 2 ст. 41 КпАП
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору), 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 без дозволу на застосування праці іноземця	Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) У разі повторного вчинення протягом року — штраф від 1000 до 2000 нмдг (від 17000 до 34000 грн)	П. 3, 4 ст. 41 КпАП
Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк	Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 3 до 10 нмдг (від 51 до 170 грн)	Ст. 41-1 КпАП
Порушення чи невиконання колективного договору, угоди	Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн)	Ст. 41-2 КпАП
Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод	Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 1 до 5 нмдг (від 17 до 85 грн)	Ст. 41-3 КпАП
Прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами	Штраф на посадових осіб підприємств від 1 до 3 нмдг (від 17 до 51 грн) та від 10 до 14 нмдг (від 170 до 238 грн) у разі повторного вчинення такого порушення протягом року	Ст. 200 КпАП
Порушення посадовими особами підприємств, фізособами — підприємцями, які використовують найману працю, встановленого порядку працевлаштування, прийняття на навчання іноземців	Штраф на посадових осіб підприємств та фізосіб-підприємців від 100 до 200 нмдг (від 1700 до 3400 грн)	Ст. 204 КпАП

Порядок проведення планових та позапланових перевірок органами Держпраці затверджено Постановою КМУ від 26.04.2017 р. №295.

Наказом Мінсоцполітики від 18.08.2017 р. №1338 затверджено форму постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Держпраці за порушення законодавства про працю та зайнятість населення.

Позиція Держпраці дуже принципова: роботодавець-порушник повинен нести відповідальність згідно із законом. Тому роботодавцям слід бути готовими до того, що в разі нехтування правами своїх працівників їм доведеться заплатити значно більше коштів. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

За порушення трудового законодавства юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність у таких розмірах: у табл. 1 нами наведено фінансові санкції в розрізі найбільш типових порушень трудового законодавства [1].

Фактичний допуск одного працівника до роботи без трудового договору (без наказу) може коштувати 142190 грн (125190 грн + 17000 грн) + виплата такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді. Підприємству треба приділити велику увагу правильному оформленню наказів про прийняття працівників на роботу, оскільки за можливе визнання недійсного наказу підприємству загрожує штраф у 125190 грн, а якщо наказ оформлений правильно, але підприємство несвоєчасно повідомило фіскальну службу про прийняття працівника на роботу, то таке порушення коштуватиме підприємству 4173 грн.

Крім того, ст. 41 КУпАП передбачено адміністративну відповідальність на керівника підприємства від 8500 грн до 17000 грн за фактичний допуск працівника без трудового договору. Отже, фактичний допуск одного працівника до роботи без трудового договору (без наказу) може коштувати 142190 грн. (125

190 грн + 17000 грн) + виплата такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді.

Таблиця 3

Фінансова відповідальність за порушення трудового законодавства

Фінансова відповідальність		
Порушення	Відповідальність	Підстава
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	30 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. У 2019 р. розмір штрафу: 125190 грн	Абз. 3 ст. 265 КЗпП
Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві		
Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ		
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	3 розміри мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення. У 2019 р. розмір штрафу: 12519 грн	Абз. 4 ст. 265 КЗпП
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	10 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. У 2019 р. розмір штрафу: 41730 грн	Абз. 5 ст. 265 КЗпП
Недотримання встановлених законом гарантій та пільг мобілізованим працівникам	10 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. У 2019 р. розмір штрафу: 41730 грн	Абз. 6 ст. 265 КЗпП
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 розміри мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення. У 2019 р. розмір штрафу: 12519 грн	Абз. 7 ст. 265 КЗпП
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю для виявлення неоформлених трудових відносин	100 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення. У 2019 р. розмір штрафу: 417300 грн	Абз. 7 ст. 265 КЗпП
Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абз. 2 - 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП	1 розмір мінзарплати. У 2019 р. розмір штрафу: 4173 грн	Абз. 8 ст. 265 КЗпП

Ненаправлення повідомлення до фіскальної служби про прийняття

працівника на роботу (або несвоєчасне направлення) коштує 4173 грн фінансового штрафу і до 1700 грн адміністративного штрафу.

Розслідування кримінальної справи у загальному порядку проводять слідчі органи МВС (ч. 1 ст. 216 КПК) на підставі звернення працівників про скоєння злочину посадових осіб або на підставі акту перевірки органу Держпраці. Рішення щодо притягнення до кримінальної відповідальності приймає суд.

Наведемо види кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства та питань оплати праці (табл. 4)

Таблиця 4

Порушення законодавства про працю та кримінальна відповідальність за них

Кримінальна відповідальність		
Порушення	Відповідальність	Підстава
Умисне перешкоджання законній діяльності профспілок	Виправні роботи на строк до двох років або позбавлення волі на строк до 3 років із позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до 3 років	Ст. 170 КК
Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю	Штраф від 2000 до 3000 нмдг (від 34000 до 51000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправні роботи на строк до 2 років	П. 1 ст. 172 КК
Незаконне звільнення з роботи з особистих мотивів або інше грубе порушення законодавства про працю, вчинене повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки або матері, яка має дитину до 14 років або дитину-інваліда	Штраф від 3000 до 5000 нмдг (від 51000 до 85000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправні роботи на строк до 2 років, або арешт на строк до 6 місяців	П. 2 ст. 172 КК
Грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою	Штраф до 50 нмдг (до 850 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 2 років	П. 1 ст. 173 КК
Грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої	Штраф від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн) або обмеження волі на строк до 3 років	П. 2 ст. 173 КК

угодою, вчинені щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за межами України		
Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій	Штраф до 50 нмдг (від 850 грн) або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 3 років	Ст. 174 КК
Безпідставна не виплата заробітної плати більше ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем	Штраф від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) або виправні роботи на строк до 2 років, або позбавлення волі на строк до 2 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років	П. 1 ст. 175 КК
Безпідставна не виплата зарплати більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, якщо така не виплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей	Штраф від 1000 до 1500 нмдг (від 17000 до 25500 грн) або обмеження волі на строк до 3 років, або позбавлення волі на строк до 5 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років	П. 2 ст. 175 КК

Із перетворенням у ринкових умовах заробітної плати на основний інструмент формування доходів громадян та найдієвіший стимул підвищення якості та продуктивності праці першочергового значення набуває ступінь раціональності системи оплати праці, оскільки її вдала організація стає визначальним фактором суспільного, зокрема економічного прогресу і, відповідно, однією з ключових проблем діяльності як держави, так і кожного суб'єкта господарювання.

Таким чином, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Обов'язковим є видання наказу про прийняття на роботу; та повідомлення податкової інспекції про прийняття

працівника на роботу. Без цього працівник не може бути допущений до роботи.

ВРУ ухвалила зміни до Бюджетного кодексу, а саме до статті 64. Зміни полягають в тому, що адміністративні штрафи та інші штрафні санкції, що накладають виконавчі органи місцевих рад, зараховують до відповідних місцевих бюджетів. Тобто, штрафи за порушення законодавства про працю у 2019 році будуть зараховуватися до відповідних бюджетів місцевого самоврядування.

Органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції відповідно до статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та статті 265 Кодексу законів про працю України накладають штрафи 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;

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі;

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці; недопущення до проведення перевірки з питань дотримання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні.

Вже з початку жовтня 2018 року український бізнес очікують масові перевірки – їх метою буде вивести з тіні тих працівників, які отримують зарплату в конвертах. Першими під підозрою виявляться ті компанії, де всі співробітники переважно отримують мінімальні зарплати, адже за офіційними даними на 1 серпня 2018 р середня зарплата по країні становить 9170 грн.

Після перевірок, які проводитимуться інспекторами, Держпраці накладатиме штрафи, а відповідати за виконання постанов доведеться Державній виконавчій службі. Нагадаємо, що податківці за січень-липень цього року викрили 8,8 тис. підприємців, які вели «тіньову» діяльність. За січень-липень 2018 року до державної реєстрації залучено 8,8 тис. громадян, які здійснювали підприємницьку діяльність не офіційно. До бюджетів додатково сплачено 9,3 млн грн податків і зборів та 10,6 млн грн єдиного внеску. Крім цього, за підрахунками Пенсійного фонду України, 2017-го через тіньову зайнятість він втратив понад 30 млрд грн, адже рівень тіньової зайнятості перевищував 23%. Так, 3,7 млн осіб працює на тіньову економіку, це означає – кожен третій українець. Найбільше таких працівників в сільському господарстві (42,7%), в торгівлі (19,6%), будівництві (15,7%), промисловості (5,3%) і транспорті (3,3%).

Найпроблемнішими галузями залишаються будівництво, торгівля, охоронні послуги і готельно-ресторанний бізнес. А в регіональному розрізі за кількістю неправильно оформлених працівників лідирує Харківська, Київська, Івано-Франківська та Одеська області. Такі перевірки потрібні не тільки для того, щоб вивести українську економіку з тіні, але і щоб забезпечити всім українцям гідну пенсію. Щоправда, чому відповідні органи масово не проводили такі перевірки раніше – залишається під питанням. Адже жодних змін до законодавства зараз не внесли. Проте, ми вирішили нагадати, за що можуть оштрафувати український бізнес, хто опиниться під ударом і скільки доведеться заплатити за порушення.

На сьогодні за порушення трудового законодавства до підприємства та керівництва застосовують такі види відповідальності: фінансова, адміністративна та кримінальна. Тому потрібно знати, що основним перевіряючим і штрафуючим органом в Україні є Державна служба України з питань праці. проведення контрольних заходів і письмову вимогу відновити

Інспектор Держпраці має право ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами і документами, ведення яких передбачене законодавством про працю, та отримувати засвідчені роботодавцем (об'єктом відвідування) копії або витяги з документів.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України (КЗпП): від 18.03.2015 № 259-VIII / [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення (КпАП): 218-VIII / [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
3. Кримінальний кодекс України (КК): від 02.03.2015 № 218-VIII / [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
4. Кримінально-процесуальний кодекс України (КПК). від 04.03.2015 № 233-VIII / [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
5. Вороная Н. Трудові перевірки і відповідальність крізь призму кадрових документів / Вороная Н, Білова Н., Чернишова Н., Амброзяк Н.// Податки та бухгалтерський облік Жовтень, 2017/№ 84 Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/october/issue-84/article-31366.html>.