

утримуються та/або вирощуються суб'єктами аквакультури у межах наданих їм відповідно до закону у приватну власність, в користування: 1) рибогосподарських водних об'єктів (їх частин), рибогосподарських технологічних водойм; 2) акваторій (водного простору) внутрішніх морських вод, територіального моря, виключної (морської) економічної зони України; 3) у межах належних їм технологічних пристроїв і споруд (рибницький басейн, плавучий рибиницький садок тощо); 4) набуті іншим не забороненим законом шляхом.

При цьому, не можуть перебувати у приватній власності об'єкти аквакультури, що потрапили в умови природної волі за межі наданих суб'єктам аквакультури в користування рибогосподарських водних об'єктів (їх частин), рибогосподарських технологічних водойм,

акваторій (водного простору) внутрішніх морських вод, територіального моря, виключної (морської) економічної зони України або цілеспрямовано вселені у водні об'єкти.

Таким чином, враховуючи положення чинного законодавства України, можна виділити юридичні ознаки аквакультури, а саме: 1) є одним із видів сільськогосподарської діяльності; 2) зумовлює штучне розведення, утримання та вирощування об'єктів аквакультури; 3) цільовим призначенням аквакультури є забезпечення потреб населення у рибній продукції; 4) характеризується специфічним об'єктним та суб'єктним складом; 5) ведення аквакультури зумовлює використання водних ресурсів; 6) діяльність у сфері аквакультури не належить до спеціального використання водних біоресурсів.

Література

1. Шовкун Ю. Проблеми правового регулювання та визначення аквакультури / Ю. Шовкун // Підприємництво, господарство і право. – 2015. - № 2. – С. 32-35.
2. Про аквакультуру : Закон України від 18 вересня 2012 р. № 5293-VI / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2013. - № 43. – Ст. 616. - (Бібліотека офіційних видань).
3. Про сільськогосподарську кооперацію : Закон України в редакції від 20 листопада 2012 року № 5495-VI / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2013. - № 50. – Ст. 698. - (Бібліотека офіційних видань).

УДК 342.9

ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Сухоребра Т.І. – к.ю.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Існуюча система захисту порушених прав громадян на гідні умови праці не повністю відповідає сучасним потребам громадянського суспільства. Принципи свободи праці та належної винагороди за працю, закріплені у ст. 43 Конституції України, забезпечуються державою не в достатній мірі, чому сприяє і економічна ситуація в Україні, зокрема, інфляція та масове безробіття. Можливістю вплинути на незадовільну ситуацію є застосування державного примусу у вигляді певного виду юридичної відповідальності. Однією з найбільш ефективних у даному контексті є адміністративна відповідальність.

Загальнотеоретичні питання, що стосуються адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства розглядалися у працях В.Б. Авер'янова, І.Р. Безпалька, А.І. Берлача, Ю.П. Битяка, Т.О. Гуржія, Т.О. Коломоєць, Д.М. Лук'янець, В.Ф. Усенка, І.І. Шемелинця, та ін. Водночас питання адміністративної відповідальності за порушення законодавства у сфері праці є

недостатньо дослідженими у вітчизняній правовій науці.

Відповідно до ст. 265 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) будь-який роботодавець, керівник підприємства чи інша особа, винна в порушенні трудових прав людини, буде нести відповідальність згідно з чинним законодавством.

Вчені-адміністративісти визначають адміністративну відповідальність як «примусове, з додержанням встановленої процедури, застосування правомочним суб'єктом передбачених законодавством за вчинення адміністративного проступку заходів впливу, які виконані правопорушником» [1, с. 253]. Що стосується адміністративної відповідальності саме у сфері трудових відносин, то на слушну думку І.І. Шемелинця, адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю – це вид юридичної відповідальності, що являє собою негативну реакцію держави на вчинене посадовою особою підприємства, установи та організації, а також

іншими суб'єктами порушення трудових прав громадян, яке визначене як адміністративний проступок, і полягає у накладенні спеціально уповноваженими державними органами і судами на винних осіб адміністративних стягнень у вигляді штрафу [2, с.17].

Правовою основою адміністративної відповідальності, в тому числі і за порушення законодавства про працю, є Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі - КУпАП). Більшість правопорушень передбачено главою 5 КУпАП «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення», а саме статтями 41, 41-1, 41-2, 41-3 [3].

За останній час перелік правопорушень було значно розширено, що однозначно вказує на підвищення відповідальності роботодавців перед працівниками та можливість зниження кількості правопорушень у даній сфері. У новій редакції подано статтю 41 КУпАП «Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці», що передбачає відповідальність для посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності [3].

Серед порушень законодавства про працю слід виокремити такі, як порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення; порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці. Ч. 1 ст. 41 КУпАП передбачено також інші порушення вимог законодавства про працю. Напевне, що маються на увазі порушення законодавства, такі як непроведення індексації зарплати, порушення правил ведення трудових книжок, невстановлення власником підприємства скороченої тривалості робочого часу для неповнолітніх осіб та інші, які не містять ознак злочину.

1 січня 2015 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року № 77-VIII [4], яким було запроваджено відповідальність за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), 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 (контракту) без дозволу на

застосування праці іноземця або особи без громадянства, а також порівняно з попередньою редакцією, з'явилися санкції за повторні порушення.

Враховуючи необхідність забезпечення прав працівників, призваних на військову службу, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності за порушення встановлених законом гарантій працівникам, призваним на військову службу» [5], було доповнено ст.41 КУпАП та передбачено відповідальність за порушення 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».

Важливою запорукою забезпечення трудових прав громадян є дотримання законодавства про працю в частині соціального партнерства. Тому значну увагу законодавець приділив відповідальності за порушення у сфері колективних трудових правовідносин. Так, ст. 41-1 КУпАП передбачена відповідальність за ухилення осіб, які представляють власників або профспілки, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, навмисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісії.

Законодавством також визначено відповідальність за порушення або невиконання зобов'язань колективного договору представниками роботодавця або трудового колективу(ст. 41-2 КУпАП); неподання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів або угод (ст. 41-3 КУпАП).

Аналізуючи адміністративні правопорушення у сфері трудового законодавства зрозуміло, що законодавець значно розширив обсяг адміністративної відповідальності за правопорушення в сфері трудових відносин та посилив її, збільшивши розмір штрафів. Очевидно, підвищення відповідальності спрямоване на отримання позитивного ефекту у напрямі легалізації трудових відносин та зростання заробітних плат в Україні. Зважаючи на збільшення кількості проступків, представляється доцільним виділити склади адміністративних правопорушень в галузі охорони праці в окрему главу Кодекса про адміністративні правопорушення.

Література

1. Колпаков В. К. Адміністративне право України [Текст] : підручник / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.
2. Шемелинець І. І. Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / І. І. Шемелинець / Нац. ун-т держ. податк. служби України. - Ірпінь, 2010. - 19 с.
3. Кодекс України про адміністративні порушення [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. № 77-VIII [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/77>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності за порушення встановлених законом гарантій працівникам, призваним на військову службу: Закон України від 03.11.2015 № 734-VIII [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/734-19>

УДК 340

РОЗВИТОК ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ЗМІН

Бурятинська Н.І. – голова циклової комісії викладачів правових дисциплін
Барський гуманітарно-педагогічний коледж ім. М. Грушевського

Важливість досліджень проблеми розвитку законодавства України в умовах європейської правової інтеграції зумовлена, на думку С.К. Дудара, низкою чинників [1].

По-перше, останнім часом відбувається посилення впливу фактору європейської інтеграції на правову систему України, що обумовлює реформування усіх її підсистем – інституціональної, нормативної, функціональної та інших. Однак, здійснення правової реформи є неможливим без зміни законодавства України як основного елементу правової системи. Законодавство, з одного боку, зазнає найбільшого впливу правової інтеграції, а з іншого – виступає в якості засобу поширення європейських правових цінностей у національну правову систему.

По-друге, важливим фактором успішної інтеграції України з Європейським Союзом (надалі – ЄС) є узгодженість українського законодавства із правом ЄС. У зв'язку із підписанням Угоди про асоціацію між Україною та ЄС виникає потреба як у зміні співвідношення національного права та права ЄС, так і у формах узгодження законодавства України із законодавством ЄС, принаймні у пріоритетних сферах. Перехід від співробітництва в економічній сфері до поглибленої торгівлі між Україною та ЄС як початкового етапу економічної інтеграції вимагатиме впровадження значного обсягу *acquis* ЄС (регламентів, директив, міжнародних договорів, стандартів) у правову систему України.

По-третє, процес європейської правової інтеграції не є завершеним, а тому для визначення тенденцій його перебігу, прогнозування та оцінки результатів його впливу на суспільство та державу, правову систему,

національне законодавство необхідно враховувати його мету та сутнісну характеристику [1, с. 12-13].

Розв'язання проблеми розвитку законодавства України пов'язується із вдосконаленням діяльності держави із забезпечення узгодженості актів законодавства України з актами ЄС; наданням внутрішньої узгодженості актам законодавства України та конкретизації норм міжнародного права на національному рівні; забезпеченням соціальної адекватності права, зміною сфери правового регулювання, внесенням змін до національного законодавства; зміною принципів правового регулювання, обумовленою переходом до принципів ринкової економіки та забезпечення соціальних і трудових прав працівників; узгодженням джерел права України та міжнародного права, права ЄС з метою забезпечення дії окремих актів ЄС у національній правовій системі в певних сферах правового регулювання. На сучасному етапі розвитку юридичної науки питання розвитку законодавства в умовах європейської правової інтеграції розглядають у контексті взаємодії правових систем, ідеології людиноцентризму.

Клименко П.К. у науковій праці процес європейської інтеграції поділяє на чотири етапи за двома критеріями:

- 1) за змінами у правовій формі інтеграційних об'єднань;
- 2) за особливостями методології досліджень європейської інтеграції.

Перший етап (50-ті – початок 60-х років ХХ століття) – «початковий або підготовчий», у межах якого радянські вчені (економісти, історики, юристи) знайомляться з практикою об'єднання західноєвропейських держав та