

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист



ПЕРЕВІРКИ ОРГАНІВ ДЕРЖПРАЦІ: ЯК СЕБЕ ЗАХИСТИТИ

Акценти статті:

- у чому різниця між плановою і позаплановою перевіркою органів Держпраці;
- що таке інспекційні відвідування органів Держпраці;
- чи можуть суб'єкта господарювання (далі – СГ) оштрафувати за порушення, виявлені в результаті позапланової перевірки;
- як можна оскаржити постанову про накладення штрафу.

Питання про перевірки органами Держпраці не втрачають своєї актуальності. Це пояснюється тим, що розміри штрафів за порушення трудового законодавства досить значні. А у зв'язку зі збільшенням мінімальної зарплати в 2018 році вони стали ще більшими.

Сьогодні свої запитання про перевірки ставить головний бухгалтер одного з підприємств. Це дуже розповсюджені запитання, які хвилюють усіх наших читачів.



Ситуація

Тетяна РИЖУК, головний бухгалтер, м. Суми

На нашому підприємстві орган Держпраці провів перевірку. У направленні було зазначено, що це позапланова перевірка у формі інспекційних відвідувань. У ході перевірки було виявлено, що у нас працює прибиральниця без трудового договору. Інспектор Держпраці склав акт і припис про усунення порушення. Ми оформили прибиральницю в штат, тобто усунули порушення. Проте орган Держпраці все одно виніс постанову про накладення на підприємство штрафу за порушення ст. 265 КЗпП у розмірі 30 МЗП (мінімальних зарплат) (це 111 690 грн.). У зв'язку із цією ситуацією у нас виникла низка запитань, на які ми хотіли б отримати відповіді від експертів видання «БАЛАНС».



1. Чи діє в 2018 році мораторій на проведення перевірок органами Держпраці?

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Ні. Органи, на які **не поширюється мораторій** на перевірки, названі в Переліку, затвердженому постановою КМУ від 18.12.17 р. № 1104 (далі – Перелік № 1104). Держпраці та його територіальні органи зазначені в Переліку № 1104. А це означає, що в 2018 році вони мають право перевіряти СГ.



Для довідки. Проводити планові та позапланові перевірки в 2018 можуть також органи ДФС, Держспоживслужби тощо (див. Перелік № 1104).

Згідно із Законом від 05.04.07 р. № 877-V (далі – Закон № 877) органи Держпраці можуть проводити планові та позапланові перевірки.



Тетяна РИЖУК, головний бухгалтер

2. Як часто орган Держпраці може приходити на підприємство з плановою перевіркою?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Це залежить від того, який у вашого підприємства ступінь ризику від провадження господар-

ської діяльності. Планові перевірки проводяться органами Держпраці (ст. 5 Закону № 877):

- для СГ з високим ступенем ризику – не частіше 1 разу на 2 роки;
- для СГ із середнім ступенем ризику – не частіше 1 разу на 3 роки;
- для СГ з незначним ступенем ризику – не частіше 1 разу на 5 років.



Для довідки. Із заходами щодо проведення планових перевірок у 2018 році ви можете ознайомитися на сайті Держпраці (<http://dsp.gov.ua>). Зокрема, план заходів щодо здійснення державного нагляду (контролю) Держпраці в 2018 році затверджений наказом Держпраці від 17.01.18 р. № 13.

Про проведення планової перевірки роботодавця повинні повідомити за 10 днів до її початку. Протягом планового року (з 1 січня по 31 грудня) органи Держпраці можуть провести не більше однієї планової перевірки.



Тетяна РИЖУК, головний бухгалтер

3. А коли і як часто можуть призначатися позапланові перевірки?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Позапланові перевірки проводяться тільки тоді, коли для цього є законні підстави. Кількість таких перевірок ніхто не рахує: тут немає обмежень, як для планових перевірок. І, звичайно, позапланова перевірка проводиться «раптово» для СГ: про неї не попереджають заздалегідь.

Підстави для призначення позапланових перевірок органами Держпраці передбачені в ст. 6 Закону № 877. Зокрема, органи Держпраці можуть з'явитися з позаплановою перевіркою, якщо:

- СГ подав письмову заяву до органу Держпраці про проведення у нього позапланової перевірки за його бажанням;
- була виявлена недостовірність даних, відображених СГ в обов'язковій звітності. Сюди не відносяться випадки, коли СГ протягом місяця повторно подав звітність з уточненими даними або коли недостовірність даних є результатом очевидної помилки на письмі або арифметичної помилки, яка не впливає на зміст поданої звітності;
- необхідно перевірити, як СГ виконує приписи щодо усунення порушень, видані йому за ре-

зультатами проведення попереднього заходу органом державного нагляду (контролю);

- надійшло звернення від фізособи (фізосіб) про порушення, які завдали шкоди його (їх) правам, законним інтересам, життю або здоров'ю, навколишньому середовищу або безпеці держави, з додаванням документів або їх копій, що підтверджують факт таких порушень (за наявності). У такому разі позапланова перевірка органів Держпраці проводиться за узгодженням з Мінсоцполітики;
- СГ не подавалися документи обов'язкової звітності за два звітних періоди поспіль без поважних причин або без подання письмових пояснень про такі причини;
- від прем'єр-міністра України надійшло доручення перевірити СГ;
- настання аварії, смерті постраждалого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, пов'язаного з діяльністю СГ.



Будьте напоготові! Під час позапланової перевірки розгляду підлягають тільки ті питання, які є підставою для її проведення. Ці питання повинні бути зазначені в направленні на перевірку.

Як бачите, у Держпраці є всього 7 причин навідатися до вас з позаплановою перевіркою. Хоча із цього правила є винятки.



Тетяна РИЖУК, головний бухгалтер

4. Чи можуть призначити позапланову перевірку за іншими підставами, не передбаченими у ч. 1 ст. 6 Закону № 877?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Так, можуть. Згідно з ч. 2 ст. 6 Закону № 877 проведення позапланових перевірок з інших причин можливе, якщо це передбачено законами у відповідній сфері (у нашому випадку – у сфері дотримання законодавства про працю) і міжнародними договорами.

У сфері дотримання законодавства про працю діє Порядок, затверджений постановою КМУ від 26.04.17 р. № 295 (далі – Порядок № 295). Правда, у ньому відсутні такі поняття, як планові і позапланові перевірки. Там викладені особливі правила здійснення контролю за діяльністю СГ, який проводиться інспекторами праці **у формі інспекційних відвідувань або невізних інспекцій.**

Правила з Порядку № 295 розходяться з нормами Закону № 877. Це пояснюється тим, що у сфері дотримання законодавства про працю для України діють дві конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП), ратифіковані Верховною Радою:

- Конвенція МОП № 81 1947 року про інспекцію праці в промисловості та торгівлі, ратифікована Законом від 08.09.04 р. № 1985-IV (далі – Конвенція № 81);
- Конвенція МОП № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікована Законом від 08.04.04 р. № 1986-IV (далі – Конвенція № 129).

Як відомо, норми міжнародного права мають пріоритет перед нормами національного законодавства (ст. 19 Закону від 29.06.04 р. № 1906-IV «Про міжнародні договори України»). Тому проводити позапланові перевірки органи Держпраці мають право не тільки за підставами, зазначеними в ч. 1 ст. 6 Закону № 877, але і **за підставами, передбаченими в п. 5 Порядку № 295**. Наприклад, на підставі рішення суду, а також інформації, отриманої від Держстату, ДФС, Пенсійного фонду тощо.

Цю позицію підтримують і суди. Наприклад, Харківський апеляційний суд у постанові від 27.02.18 р., ЄДРСР, реєстр. № 72604503 зазначив, що органи Держпраці мають право проводити позапланову перевірку за підставами, передбаченими в п. 5 Порядку № 295, **за умови, що перевірка проводиться у формі інспекційних відвідувань**. Аналогічна думка міститься і в постанові ВСУ від 22.03.18 р., ЄДРСР, реєстр. № 72965403.



Для довідки. Порядок № 295 не поширюється на проведення планових перевірок Держпраці (лист Держпраці від 08.09.17 р. № 9135/4/4.1.-ДП-17).



Тетяна Рижук, головний бухгалтер

5. Так, значить, позапланова перевірка й інспекційні відвідування – це одне й те саме?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Ні. Позапланова – це вид перевірки (на відміну від планової). А сама перевірка може проводитися в різних формах, у тому числі й у формі інспекційних відвідувань.

Поясню докладніше. Згідно зі ст. 1 Закону № 877 до заходів державного нагляду (контролю) на-

лежать планові та позапланові перевірки. У свою чергу, планові та позапланові перевірки можуть проводитися у формі перевірок, ревізій, оглядів і в інших формах, визначених у законі.

Органи Держпраці проводять свої перевірки за правилами, установленими в Законі № 877, але з огляду на **особливості**, які встановлені в спеціальних законах з питань праці та в міжнародних договорах.

Так, для проведення перевірки органом Держпраці видається наказ (рішення, розпорядження), на підставі якого видається посвідчення (направлення на перевірку). За правилами ч. 3 ст. 7 Закону № 877 у направленні обов'язкового зазначається форма заходу:

- перевірка;
- ревізія;
- обстеження;
- огляд;
- інспекція тощо.

Тобто саме позапланові перевірки органами Держпраці можуть проводитися в різних формах.

Наша думка підтверджується і судовою практикою. Наприклад, у своїй постанові від 09.10.17 р., ЄДРСР, реєстр. № 69626612, Харківський окружний адміністративний суд зазначив, що в законодавстві не позначено вичерпний перелік форм здійснення державного контролю, тому органи Держпраці мають право проводити позапланові перевірки у формі інспекційних відвідувань за правилами Порядку № 295. Проте при проведенні позапланової перевірки у формі інспекційних відвідувань необхідно обов'язково дотримувати вимоги ст. 1, 3, ч. 1, 4, 6–8, абзацу другого ч. 10, ч. 13–14, ст. 4, ч. 1–4 ст. 5, ч. 3 ст. 6, ч. 1–4, 6 ст. 7, ст. 9, 10, 20, 21, ч. 3 ст. 22 Закону № 877.



Тетяна Рижук, головний бухгалтер

6. Чи правомірно накладено штраф, якщо ми виправили порушення?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Згідно з п. 19 Порядку № 295 за результатами інспекційних відвідувань складається **акт**, а в разі порушень законодавства про працю ще додатково – **припис** про їх усунення.

Розпорядження повинно бути виконане в зазначений у цьому документі строк (п. 23, 24 Порядку № 295). І **якщо СГ вчасно усуне виявлені порушення, то штраф на нього не накладається** (п. 28 Порядку № 295).

Проте, на жаль, у вас було порушення, при якому це правило не діє. У п. 29 Порядку № 295 сказано, що в разі виявлення неоформлених працівників **штрафні санкції до СГ і його посадових осіб застосовуються незалежно від того, усунув СГ це порушення чи ні.** Тобто, наприклад, оформив він із працівником трудовий договір чи ні.



Тетяна Рижук, головний бухгалтер

7. На які ще порушення це правило не поширюється?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Притягати до відповідальності, незважаючи на виконане розпорядження, орган Держпраці може також:

- за несвоєчасну і не в повному обсязі виплату зарплати;
- за недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці.



Тетяна Рижук, головний бухгалтер

8. Куди і в які строки можна звернутися, щоб оскаржити розпорядження органу Держпраці?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Винесений припис можна оскаржити протягом 10 днів в адміністративному порядку (ст. 21 Закону № 877, п. 30 Порядку № 295). Скарга подається начальнику (його заступнику) територіального органу Держпраці. А якщо СГ буде не згоден з результатом розгляду скарги, тоді нову скаргу можна подати безпосередньо начальнику (або його заступнику) Держпраці України. Якщо скарга буде подана протягом 10 днів, то виконання розпорядження припиняється.



Тетяна Рижук, головний бухгалтер

9. А якщо відмовлять у задоволенні скарги й орган Держпраці винесе постанову про накладення штрафу, куди далі можна звертатися?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Оскаржити постанову про накладення штрафу органом Держпраці можна в судовому порядку (п. 10 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 17.07.13 р. № 509, далі – Порядок № 509).

Позов треба подавати до місцевого адміністративного суду – місцевого загального суду як адміністративного суду або до окружного адміністративного суду (ст. 22 Кодексу адміністративного судочинства, далі – КАС).

Звернутися до суду ви можете на власний вибір: або за місцем знаходження вашого підприємства, або за місцем знаходження відповідача – органу Держпраці, який виніс постанову про накладення штрафу (ст. 25 КАС). Подати позов слід протягом 6 місяців, оскільки інший строк для подання позову в таких випадках в законодавстві не встановлений (ст. 122 КАС).



Тетяна Рижук, головний бухгалтер

10. Які аргументи краще навести в позовній заяві, щоб вони допомогли виграти справу?



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

Щоб збільшити свої шанси на скасування постанови про накладення штрафу, спершу проаналізуйте процедурні моменти. Чи були вони дотримані органом Держпраці при позаплановій перевірці?

Отже, аналізуємо за пунктами, відповідаючи на запитання:

- **Що стало підставою для проведення позапланової перевірки органом Держпраці?** Які підстави є законними, ви знаєте. Відсутність законної підстави для проведення перевірки – це грубе порушення процедури. Суди скасовують постанови про накладення штрафу, якщо в органу Держпраці не було підстав для проведення перевірки. Наприклад, Харківський апеляційний адміністративний суд своєю постановою від 11.01.18 р., ЄДРСР, реєстр. № 71629892, скасував постанову Держпраці про накладення штрафу в розмірі 384 000 грн., у зв'язку з тим, що не було законної підстави для проведення перевірки.
- **Які документи подав вам інспектор з праці, що прийшов проводити перевірку?** У нього було службове посвідчення? На сайті Держпраці опублікована довідкова інформація для СГ (розміщені рішення Мінсоцполітики про форми службового посвідчення інспектора праці, акта, довідки, розпорядження, вимоги, наведено перелік питань, який підлягають перевірці). Наприклад, якщо в інспектора відсутнє службове посвідчення, то СГ має право не допускати його до перевірки.

- **Скільки часу тривали інспекційні відвідування?** Тривалість інспекційної перевірки не може бути більше 10 робочих днів, а для суб'єктів мікропідприємства – не більше 2 робочих днів.
- **Вас повідомили про розгляд справи про накладення штрафу?** Згідно з п. 6.7 Поряд-

ку № 509 суб'єкта повинні повідомити про розгляд його справи за 5 днів до дати розгляду. Не мають права розглядати справу без присутності СГ, якщо він не був проінформований належним чином і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення розгляду справи.

ВИСНОВКИ

Органи Держпраці мають право проводити планові та позапланові перевірки СГ.

Позапланові перевірки можуть проводитися, зокрема, у формі інспекційних відвідувань, як це передбачено Порядком 295. У такому разі органи Держпраці зобов'язані дотримувати правила, установлені в ч. 4, 5 ст. 2 Закону № 877. ■

Анастасія ШЕВЧЕНКО, юрист



ЧИ ПОВИНЕН РОБОТОДАВЕЦЬ ПЕРЕВІРЯТИ НАЯВНІСТЬ ОСНОВНОГО МІСЦЯ РОБОТИ У ПОТЕНЦІЙНОГО СУМІСНИКА?

Підприємство збирається взяти на роботу сумісника. Чи зобов'язаний роботодавець запитувати в кандидата документ, яким він може підтвердити наявність у нього основного місця роботи?

Ні, не зобов'язаний. У ст. 24 КЗпП є конкретний перелік документів, які повинен пред'явити громадянин при прийнятті на роботу. Це стандартний пакет документів, а саме: паспорт (або інший документ, що посвідчує особу); трудова книжка (крім випадків оформлення на роботу за сумісництвом) та інші документи, якщо це передбачено законодавством.

Давайте дізнаємося, що це за інші документи, передбачені законодавством. Це документ про освіту (якщо для виконання роботи потрібні спеціальні знання); документ про стан здоров'я (Перелік професій, виробництв і організацій, працівники яких повинні проходити медогляд, а також Порядок проведення таких медоглядів, затверджений постановою КМУ від 23.05.01 р. № 559. Наприклад, медогляд проходять працівники харчової промисловості); довідка органу ДФС про присвоєння ідентифікаційного номера (облікова картка платника податків) (п. 63.6, 70.12 Податкового кодексу); документи військового обліку (їх подання прямо передбачено ст. 34 Закону від 25.03.92 р. № 2232-XII).

Як бачимо, про довідку з основного місця роботи ніде не згадується.



Майте на увазі! Стаття 25 КЗпП забороняє при укладенні трудового договору вимагати документи, подання яких не передбачено законодавством.

Отже, чинне трудове право не зобов'язує роботодавця запитувати в потенційного сумісника довідку з основного місця роботи.

А ось якщо роботодавець відмовить у прийнятті на роботу за сумісництвом через відсутність у нього інформації про наявність основного місця роботи в кандидата, така відмова для роботодавця може обернутися санкціями за ст. 265 КЗпП (у розмірі 1 МЗП, на сьогодні це 3 723 грн.) і ст. 41 КУпАП (від 30 до 100 НМДГ, на сьогодні це від 510 до 1 700 грн.) (див. лист Мінсоцполітики від 14.04.17 р. № 8185/0/2-17/13).