

- за вищевказані дії в разі перевірки на предмет виявлення порушень, що стосуються фактичного допуску фізособи до роботи без оформлення з нею трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у випадку фактичного виконання ним роботи протягом повного робочого часу, устанавленого на підприємстві, і виплати зарплати

без нарахування та сплати ЄСВ – у розмірі **100 МЗП** (зараз це **372 300 грн.**)

Словом, підприємству буде набагато простіше й дешевше перереєструвати зміну місцезнаходження, ніж сплачувати штрафи або оскаржувати рішення контролюючих органів у суді.

ВИСНОВКИ



Зміна місцезнаходження юрособи обов'язково фіксується в ЄДР. Якщо цього не зробити, юрособі загрожує штраф за п. 117.1 ПК. Також підприємство ризикує не отримати вчасно важливу кореспонденцію від контролюючих органів і контрагентів.

Однак найбільш неприємний момент – контролюючі органи можуть прийти з перевіркою за адресою підприємства, яке зареєстроване в ЄДР. І якщо вони там нікого не застануть, то можуть розцінити це як недопуск до перевірки й накласти на підприємство солідні фінансові санкції (до 372 300 грн.).

Звертатися до ДФС для перереєстрації адреси юрособи не потрібно, оскільки ці дані до ДФС передає держреєстратор. Однак якщо юрособа є платником ПДВ, їй необхідно протягом 10 робочих днів із моменту зміни адреси подати до ДФС реєстраційну заяву за формою № 1-ПДВ.

Також про зміну адреси потрібно проінформувати орган ліцензування, обслуговуючий банк і контрагентів. ■

Маргарита МАЙОРЕНКО, редактор



ІНДЕКСАЦІЯ ЗАРПЛАТИ: ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ДОПУЩЕНІ ПОРУШЕННЯ

Акценти цієї статті:

- що таке індексація зарплати і коли її необхідно проводити;
- яка відповідальність настає у разі ненарахування індексації;
- які санкції передбачені за несвоєчасну індексацію зарплати або за її неправильне нарахування;
- чи може співробітник після звільнення стягнути з роботодавця суми індексації своєї зарплати в судовому порядку.

Усі роботодавці – підприємства і підприємці – зобов'язані індексувати зарплату своїх працівників. Давайте подивимося, чим ризикує роботодавець, якщо він цього не робить.

Загальні положення про індексацію

Індексація грошових доходів населення – це законодавчо встановлений **механізм підви-**

щення грошових доходів населення, який дозволяє частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг (ст. 1 Закону від 03.07.91 р. № 1282-XII, далі – Закон № 1282).

Поріг індексації встановлюється виключно законом (ст. 19 Закону від 05.10.2000 р. № 2017-III, далі – Закон № 2017).

Індексація доходів населення віднесена до державних соціальних гарантій. Її мета – підтримувати достатній життєвий рівень громадян та їх купівельну спроможність в умовах зростання цін (ст. 18 Закону № 2017).

Про те, що заробітна плата підлягає індексації, чітко сказано також у **ч. 5 ст. 95 КЗпП** та ст. 33 Закону від 24.03.95 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці» (далі – Закон № 108).

Процедура індексації регулюється Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженим постановою КМУ від 17.07.03 р. № 1078 (далі – Порядок № 1078). Індексацію зобов'язані проводити **всі роботодавці** незалежно від форми власності (ст. 19 Закону № 2017).



На замітку! Ми неодноразово писали про те, як роботодавцеві потрібно провести індексацію, щоб уникнути порушення законодавства (наприклад, див. «БАЛАНС», 2017, № 50-51, с. 59–62).



Важливе уточнення! Фінансові санкції за ч. 2 ст. 265 КЗпП накладаються на роботодавця – підприємство або підприємця.

Відповідальність роботодавця

Норми та гарантії в оплаті праці, установлені у **КЗпП** та ч. 1 ст. 12 Закону № 108, є мінімальними державними гарантіями в оплаті праці. Вище ми зазначили, що вимога про проведення індексації зарплати прямо передбачена ст. 95 КЗпП. Отже, **індексація зарплати належить до мінімальних державних гарантій з оплати праці.**

Ігнорування роботодавцем свого обов'язку щодо індексації зарплати прирівнюється до **недотримання мінімальних гарантій** в оплаті праці. Держпраці у своєму листі від 07.05.18 р. № 3570/4.1/4.1-ДП-18 (далі – Лист № 3570) висловив аналогічну позицію.

Якщо роботодавець не нараховує індексацію зарплати, його можуть притягти до відповідальності:

- фінансової (абзац четвертий ч. 2 ст. 265 КЗпП);
- адміністративної (ст. 41 КУпАП);
- кримінальної (ст. 175 Кримінального кодексу, далі – КК).

Зупинимося на цих видах відповідальності докладніше.

Фінансова відповідальність

Фінансові санкції до роботодавця за непроведення індексації застосовують органи Держпраці.

Який штраф може накласти орган Держпраці за непроведення індексації зарплати?

Якщо роботодавець не індексує зарплату своїх співробітників, йому загрожує **штраф за недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці, передбачений абзацом четвертим ч. 2 ст. 265 КЗпП.**

Штраф за таке порушення вельми солідний – **10 мінімальних зарплат (МЗП), зараз це 37 230 грн.** І це за кожного співробітника, стосовно якого допущено порушення!

Яким чином орган Держпраці може виявити, що роботодавець не проводить індексацію зарплати?

Цей факт може бути виявлений **у ході планової та позапланової перевірки** суб'єкта господарювання (далі – СГ) (п. 2 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 17.07.13 р. № 509, далі – Порядок № 509). У такому разі складається акт про виявлення під час перевірки СГ ознак порушення законодавства про працю. Протягом 10 днів із дати складання акта орган Держпраці повинен прийняти рішення про розгляд справи про накладення штрафу (п. 3 Порядку № 509).

СГ, стосовно якого розглядатиметься справа, повинні повідомити за 5 днів до дати розгляду. Розглядати справу без участі СГ не можна, якщо він не був проінформований належним чином і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення розгляду.



Майте на увазі! Тільки за результатами розгляду справи орган Держпраці може винести постанову про накладення штрафу (п. 7 Порядку № 509). Як можна оскаржити постанову Держпраці про накладення штрафів – див. у «БАЛАНСІ», 2018, № 39-40, с. 60–62.



Для довідки. Орган Держпраці має право накласти штраф на СГ і без проведення перевірки – на підставі рішення суду, яким підтверджується факт не проведення індексації зарплати. На практиці таке рішення може передати до органу Держпраці, наприклад, працівник підприємства, який подав позов до суду на роботодавця.

Чи існують строки давності для застосування штрафів згідно з ч. 2 ст. 265 КЗпП?

Ні, строків давності для застосування таких штрафів у законодавстві не встановлено. **Єдиний нюанс:** такі штрафи можуть застосовуватися тільки за порушення, допущені починаючи з 01.01.15 р., оскільки вони були введені до КЗпП саме із цієї дати.

А якщо індексація зарплати проведена, але з порушенням установлених строків, це теж вважається порушенням мінімальних державних гарантій в оплаті праці?

На жаль, **цей момент у законодавстві чітко не прописаний.** Ми вважаємо, що в такому разі відповідальність згідно з абзацом четвертим ст. 2 ст. 265 КЗпП не настає. Адже нехай навіть і із запізненням, але все ж таки гарантії, установлені в ч. 5 ст. 95 КЗпП, роботодавцем дотримуються.

На нашу думку, тут можна говорити про відповідальність згідно з абзацом восьмим ч. 2 ст. 265 КЗпП (**порушення інших вимог трудового законодавства**).

Наша позиція **підтверджується судовою практикою.** Наприклад, Дніпропетровський окружний адміністративний суд своєю постановою від 22.02.18 р., ЄДРСР, реєстр. № 72645481 визнав незаконним і скасував постанову органу Держпраці про накладення штрафу за не проведення індексації зарплати згідно з абзацом четвертим ст. 2 ст. 265 КЗпП. Орган Держпраці наклав штраф на підприємство у зв'язку з несвоєчасним проведенням індексації. Проте суд зазначив, що в разі навіть несвоєчасної виплати сум індексації відсутні підстави для застосування штрафних санкцій за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Адже підприємство фактично виконало вимогу щодо обов'язкової індексації зарплати.

Бухгалтером була допущена помилка в розрахунку ІСЦ для нарахування індексації згідно з Порядком № 1078. Чи вважається ця помилка недотриманням мінімальних гарантій?

Це питання теж **не врегульоване** законодавством. Ми можемо орієнтуватися тільки на листи Держпраці.

Так, у **Листі № 3570** сказано, що порушення правил розрахунку ІСЦ для проведення індексації та сум індексації є порушенням Порядку № 1078 і **не підпадає** під визначення мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Тому в такому разі настає **відповідальність згідно з абзацом восьмим ч. 2 ст. 265 КЗпП** (порушення інших вимог трудового законодавства). Штраф становить **1 МЗП (3 723 грн.)**.



Важлива інформація! Якщо таке порушення буде виявлене в ході інспекційних відвідин, то штраф накладається тільки в разі невиконання розпорядження про усунення виявлених порушень (п. 28 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 26.04.17 р. № 295, далі – Порядок № 295). Тобто порушника відразу не штрафують, йому дають час на те, щоб виправити помилки. Але якщо він не виконає розпорядження в зазначений строк, тоді доведеться заплатити штраф.

Проте в іншому листі (від 24.01.18 р. № 503/4/4.3-дп-18, далі – Лист № 503) Держпраці висловив **іншу думку** із цього питання. Там сказано, що порушення роботодавцем правил Порядку № 1078 (у т. ч. і правил розрахунку ІПЦ) при нарахуванні індексації прирівнюється до недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (абзац четвертий ч. 2 ст. 265 КЗпП).

Ми ж вважаємо, що помилку в обчисленні ІСЦ **не можна прирівняти** до недотримання мінімальних державних гарантій. Адже ця помилка була допущена якраз у процесі виконання гарантії. Ми згодні з думкою, висловленою в Листі № 3570: фактичне проведення індексації навіть із порушенням Порядку № 1078 належить до категорії інших порушень (абзац восьмий ч. 2 ст. 265 КЗпП).

Адміністративна відповідальність

Чи можуть органи Держпраці притягти посадових осіб СГ до адмінвідповідальності за ненарахування індексації зарплати?

За ненарахування індексації зарплати передбачена адміністративна відповідальність за **ст. 41 КУпАП**. Проте **органи Держпраці не накладають штрафи за цією статтею, а тільки складають протоколи** про таке правопорушення (ст. 255 КУпАП). А **розглядає такі справи виключно суд** (ст. 221 КУпАП).

Підставою для притягнення до відповідальності за ст. 41 КУпАП може бути як непроведення індексації зовсім, так і її несвоєчасне проведення; проведення з порушенням Порядку № 1078 тощо. Адже всі ці порушення підпадають під поняття «Інші порушення вимог законодавства про працю». Штраф за такі порушення становить:

- від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн.) (ч. 1 ст. 41 КУпАП);
- від 100 до 300 НМДГ (від 1 700 до 5 100 грн.) – якщо вищезгадані порушення скоєні цією ж особою повторно протягом року після притягнення до адміністративної відповідальності або стосовно неповнолітнього працівника, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінюють, що виховують дитину до 14 років або дитину-інваліда (ч. 2 ст. 41 КУпАП).



Довідка. Штрафи за ст. 41 КУпАП накладаються на посадових осіб підприємства (як правило, на директора, головного бухгалтера) або на роботодавця-підприємця.

Чи існують строки давності для залучення до адмінвідповідальності за ст. 41 КУпАП?

Так, для застосування адміністративних штрафів установлений строк давності (ст. 38 КУпАП):

- за разовими порушеннями – 3 місяці з моменту їх скоєння;
- за правопорушеннями, що тривають, – 3 місяці з моменту їх виявлення.

У законодавстві не роз'яснюється поняття «Пропорушення, що триває». Проте на практиці такими, що тривають, прийнято вважати правопо-

рушення, які виявляються в ході перевірки. Ми вважаємо, що непроведення індексації зарплати є правопорушенням, що триває. Воно перестав бути таким тільки після нарахування індексації зарплати.

Кримінальна відповідальність

Частиною 1 ст. 175 КК передбачена відповідальність за **безпідставну не виплату заробітної плати** (а отже, й індексації) більше ніж за один місяць, **якщо таке порушення скоєне умисно** керівником юрособи або роботодавцем-підприємцем.

Санкції за цей злочин можуть бути такими:

- штраф від 500 до 1 000 НМДГ (від 8 500 до 17 000 грн.);
- виправні роботи на строк до двох років;
- позбавлення волі на строк до двох років із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Роботодавець звільняється від відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності він погасив заборгованість з виплати зарплати (у т. ч. індексації) (ч. 3 ст. 175 КК).

Завважимо, що на практиці притягнення до кримінальної відповідальності за непроведення індексації маловірогідне. Адже для цього необхідно буде довести: по-перше, наявність наміру у роботодавця і, по-друге, відсутність підстав для такої не виплати. Наприклад, не можна вважати безпідставною не виплату зарплати (у т. ч. індексації), якщо у підприємства не було фінансової можливості виплатити зарплату працівникам (лист ВСУ від 01.01.06 р. «Практика розгляду судами кримінальних справ про не виплату заробітної плати, стипендій, пенсій або інших установлених законом виплат»).

Чи може колишній працівник стягнути через суд суму індексації зарплати, якщо з ним із запізненням розрахувалися при звільненні?

Так. Згідно зі **ст. 233 КЗпП** у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду **без обмеження будь-яким строком**. А несвоєчасний

розрахунок із працівником при звільненні вважається порушенням законодавства про оплату праці.

Ця норма поширюється і на випадки стягнення індексації зарплати. Пояснимо чому.

Нагадаємо, що до структури зарплати входить (ст. 2 Закону № 108):

- основна зарплата;
- додаткова зарплата;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

У свою чергу, індексація входить до складу фонду додаткової зарплати, це підтверджується пп. 2.2.7 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату від 13.01.04 р. № 5 (далі – Інструкція № 5). Тобто **індексація є складовою зарплати – додатковою зарплатою.**



Для довідки. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи і винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій (ч. 2 ст. 2 Закону № 108).

Таке офіційне роз'яснення норми ст. 233 КЗпП наводить і Конституційний Суд у своєму рішенні від 15.10.13 р. № 9-рп/2013. Так, КСУ дійшов висновку, що працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації зарплати і компенсації втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням строків її виплати – без обмеження будь-яким строком і незалежно від того, були такі суми нараховані роботодавцем чи ні.

ВИСНОВКИ



Індексація є складовою зарплати, тому її невивплата вважається порушенням законодавства про оплату праці.

За непроведення індексації зарплати працівників передбачена фінансова, адміністративна і кримінальна відповідальність.

Фінансові санкції за таке порушення застосовуються згідно з абзацом четвертим ч. 2 ст. 265 КЗпП (недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці). Штраф за таке порушення значний – 10 МЗП (37 230 грн.) за кожного працівника, чия зарплата не проіндексована.

Адміністративна відповідальність установлена ст. 41 КУпАП. Органи Держпраці не накладають штрафи за цією статтею, але у них є право складати протоколи про таке правопорушення. А розглядає такі справи виключно суд.

Кримінальна відповідальність передбачена ч. 1 ст. 175 КК за безпідставну невивплату зарплати (у т. ч. й індексації) більше ніж за один місяць, але тільки за наявності наміру в роботодавця. ■

ШВИДКА УСНА ВІДПОВІДЬ НА КОРОТКЕ ЗАПИТАННЯ

за телефонами: (056) 370-44-25
(067) 522-04-01 • (050) 474-86-00

Консультаційна лінія працює щотижня.

Вівторок • Середа • Четвер з 10.00 до 15.00.

