

ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ «БАЛАНСУ» ПІДТВЕРДЖУЮТЬСЯ СУДОВОЮ ПРАКТИКОЮ

Предмет спору: орган Держпраці не має права накладати штраф на підставі ч. 2 ст. 265 КЗпП за порушення, учинені до 01.01.15 р.

Ситуація

У 2017 році орган Держпраці своєю постановою наклав на приватне підприємство (ПП) штраф у розмірі 96 000 грн. за допуск до роботи співробітника (водія) без оформлення трудових відносин у період із 01.09.14 р. по 10.02.15 р. Факт роботи водія без оформлення трудового договору був уже раніше встановлений судовим рішенням (позов про встановлення наявності трудових відносин подав водій). На підставі даного судового рішення орган Держпраці й виніс постанову про накладення штрафу.

ПП не погодилося із притягненням до фінансової відповідальності і звернулося до суду. У своєму позові ПП указало, що орган Держпраці:

- неправомірно виніс постанову про накладення штрафу, оскільки водій працював без оформлення трудового договору тільки в період із 01.09.14 р. по 31.12.14 р., а не до 10.02.15 р., як уважає орган Держпраці;
- не повідомив позивача про розгляд справи про накладення фінансових санкцій. У зв'язку із цим позивач був позбавлений права бути присутнім при розгляді даної справи та подавати докази на свій захист.

Суд першої інстанції задовольнив позов ПП, визнавши незаконною і скасувавши постанову органу Держпраці про накладення штрафу в розмірі 96 тис.грн.

Однак орган Держпраці не погодився з таким рішенням і подав скаргу до апеляційного суду.

Чому виник спір

Згідно з п. 2 Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятості населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.13 р. № 509 (далі – Порядок № 509), органи Держпраці мають право накладати штрафи, передбачені ч. 2 ст. 265 КЗпП, на підставі рішень

суду про оформлення трудових відносин із співробітником, який виконував роботу без оформлення трудового договору. При цьому будь-якого строку давності для застосування таких санкцій у законодавстві не встановлено.

Штрафи, передбачені в ч. 2 ст. 265 КЗпП, відносяться до фінансових санкцій. Їх **не варто плутати з адміністративно-господарськими санкціями**, які зазначені в гл. 27 Господарського кодексу (далі – ГК). Тобто це окремий вид відповідальності. А значить, строки давності, передбачені ГК, тут не діють. Таким чином, для застосування штрафів за порушення, названі в ч. 2 ст. 265 КЗпП, **строків давності не існує**.

Однак штрафи за ч. 2 ст. 265 КЗпП можуть застосовуватися тільки за ті порушення, які допущені починаючи з 01.01.15 р. Адже саме із цієї дати зазначені штрафи були введені до КЗпП.

На практиці **органи Держпраці нерідко порушують дане правило** і штрафують суб'єктів господарювання (далі – СГ) за ті порушення, які були допущені в 2014 році і навіть ще раніше.

Аргументи суду

1. Підставою для винесення органом Держпраці постанови про порушення позивачем вимог абзацу другого ч. 2 ст. 265 КЗпП був фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору в період із 01.09.14 р. по 10.02.15 р.

У своїй постанові орган Держпраці посилається на рішення суду, яким раніше вже був встановлений той факт, що водій працював у позивача у вищевказаний період. Однак саме судом було встановлено, що в період із 03.01.15 р. по 03.02.15 р. із водієм був укладений цивільно-правовий договір на перевезення пасажирів. Із цього випливає, що водій був допущений до роботи без оформлення з ним трудових відносин тільки в період із 01.09.14 р. по 31.12.14 р.

2. Фінансові санкції за ч. 2 ст. 265 КЗпП можуть застосовуватися тільки за ті порушення, які допущені починаючи з 01.01.15 р. Адже дана норма

була внесена до Закону від 28.12.14 р. № 77-VIII і набула чинності саме з 01.01.15 р.

За загальним правилом закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної сили в часі. Даний принцип закріплено в ч. 1 ст. 58 Конституції. Це слід розуміти так: дія нормативно-правового акта в часі починається з моменту набуття чинності акта і припиняється із втратою ним чинності. Тобто до події (факту) застосовується той закон або інший нормативний акт, під час дії якого вони настали (мали місце).

У нашому випадку позивач порушував трудове законодавство в період із 01.09.14 р. по 31.12.14 р. А в цей період ст. 265 КЗпП ще не була передбачена відповідальність за допуск до роботи без оформлення трудового договору.

3. Розгляд справи про накладення фінансових санкцій був проведений із порушенням. А саме: розгляд справи ПП був призначений на 20.07.17 р., а повідомлення про це (виклик) ПП отримало тільки 21.07.17 р.

4. Орган Держпраці порушив п. 7 Порядку № 509. У даному пункті зазначено, що справа розглядається за участю представника СГ. Справа може бути розглянута без його участі тільки в тому випадку, якщо СГ був повідомлений не пізніше ніж за 5 днів до дати розгляду справи рекомендованим листом, телеграмою, телефаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення представнику СГ. Факт повідомлення підтверджується підписом представника СГ, який ставиться на копії повідомлення. Даний документ залишається в уповноваженої особи органу Держпраці.

Позивач отримав повідомлення наступного дня після розгляду справи, тобто були порушені його законні права на подання письмових пояснень, доказів і т. д.

Таким чином, суд залишив апеляційну скаргу органу Держпраці без задоволення, залишивши чинним рішення суду першої інстанції. Постанову органу Держпраці про накладення штрафу в розмірі 96 000 грн. згідно з абзацом другим ч. 2 ст. 265 КЗпП визнано незаконною і скасовано.

Про що попереджав «БАЛАНС»

У «БАЛАНСІ», 2017, № 29-30, с. 45 ми роз'яснювали передплатникам нюанси із приводу строків давності для застосування штрафів згідно з ч. 2 ст. 265 КЗпП. Ці штрафи відносяться до фінансових санкцій і не є адміністративно-господарськими санкціями, які встановлені в гл. 27 ГК. Значить, строки давності, передбачені в ст. 250 ГК для адміністративно-

господарських санкцій, не можуть застосовуватися до штрафів, установлених ст. 265 КЗпП. Тобто строків давності для застосування фінансових санкцій за ст. 265 КЗпП за порушення трудового законодавства – у законодавстві не існує.

Однак не варто упускати з виду одну важливу деталь. Накладати штрафи за порушення, передбачені в ст. 265 КЗпП, можна тільки у випадку, якщо вони допущені починаючи з 01.01.15 р. За порушення, допущені в 2014 році і раніше, органи Держпраці не мають права накладати фінансові санкції, оскільки закон зворотної сили не має.

Що рекомендував «БАЛАНС»

У «БАЛАНСІ», 2017, № 29-30, с. 53 ми рекомендували СГ суворо дотримуватися правил ст. 24 КЗпП, щоб не потрапити під штраф за допуск співробітника до роботи без оформлення трудового договору.

А саме – не можна допускати співробітника до роботи:

- без оформлення трудового договору;
- без повідомлення органу ДФС про прийняття нового працівника.

Ми пояснювали: якщо роботодавець просто візьме на роботу співробітника на безплатне стажування для перевірки його кваліфікаційних характеристик, то це буде порушенням. Щоб перевірити кваліфікацію майбутнього працівника, з ним необхідно укласти трудовий договір з установленням випробувного строку. Інакше безплатне стажування буде кваліфікуватися як допуск до роботи без оформлення трудового договору. А штраф за таке порушення солідний – **30 МЗП** (на даний момент це **111 690 грн.**).

Аргументи, раніше висловлені «БАЛАНСОМ», були підтверджені позицією Львівського апеляційного адміністративного суду від 08.02.18 р., ЄДРСР, реєстр. № 72285294.

Висновки

Для застосування фінансових санкцій за порушення трудового законодавства за ч. 2 ст. 265 КЗпП строку давності не встановлено. Однак штрафи, зазначені в цій нормі, можуть накладатися тільки за ті порушення, які були допущені СГ починаючи з 01.01.15 р.

Як бачите, думка «БАЛАНСУ», опублікована на сторінках видання, у подальшому підтвердилася судовим рішенням.

Наші доводи завжди приймаються як вагомий аргументи у спірних ситуаціях з опонентами та контролюючими органами.