

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Матеріали
V Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)

За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника

Харків – 2016

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
С 91

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 23.08.2016 № 88*

С 91 **Сфера** дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам сфери дії трудового права та права соціального забезпечення, зокрема правовому регулюванню відносин з проходження служби державними службовцями та службовцями правоохоронних органів; відносин із застосування праці членами господарських товариств, виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9405(4Укр)

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2016

УДК 349.2

**ФОРМУВАННЯ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЗА ПОРУШЕННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Сільченко С. О.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

Тривалий час відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства обмежувалася матеріальною відповідальністю за КЗпП України (виплата середнього заробітку працівникові в певних випадках), а також адміністративною – у вигляді штрафів, передбачених Кодексом України про адміністративні правопорушення. Ситуація змінилася з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 р. № 77-VIII (далі – Закон № 77-VIII). Він встановив фінансову відповідальність роботодавців, виклавши в новій редакції ст. 265 КЗпП.

Хоча Закон № 77-VIII набрав чинності 1 січня 2015 р., через відсутність порядку застосування штрафів понад рік фінансові санкції до роботодавців не застосовувалися. Нарешті 10 лютого 2016 р. набула чинності постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 р. № 55 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р № 509», якою внесені зміни до Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення (далі – Порядок № 509).

Підстави застосування і розміри штрафів

Нагадаємо, що відповідно до ст. 265 КЗпП юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в 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 – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної

плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплату їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– недотримання 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», – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище, – у розмірі мінімальної заробітної плати.

Рішення про застосування штрафу приймає уповноважена посадова особа Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) на підставі акту перевірки або судового рішення, яким встановлено факт роботи без оформлення трудового договору, незаконного встановлення неповного робочого часу тощо. Роботодавець, у свою чергу, має право оскаржити це рішення в судовому порядку.

Такі спори розглядаються адміністративними судами за місцем знаходження органу (посадової особи) Держпраці. Хоча судова практика щодо цієї категорії справ лише формується, вже зараз можна виділити деякі її тенденції.

При розгляді справ про застосування фінансової відповідальності до роботодавця суди враховують результати вирішення спору про оскарження адміністративного стягнення, застосованого до посадової особи роботодавця за ті самі порушення, встановлені перевіркою Держпраці.

Так, у рішенні по справі № 803/918/16 Волинський окружний адміністративний суд вказав, що постанову про притягнення до адміністративної відповідальності не було оскаржено і вона набрала законної сили. Тим самим роботодавець визнав свою провину в судовому порядку. В іншому випадку Черкаський

окружний адміністративний суд під час розгляду справи № 823/430/16 урахував, що за апеляційною скаргою позивача апеляційний суд Черкаської області скасував постанову суду першої інстанції про притягнення його до адміністративної відповідальності за ст. 41 КпАП.

Захищаючи свої права у спорі з Держпраці, роботодавець має довести відсутність підстав для накладення на нього адміністративної відповідальності, що матиме преюдиціальне значення під час вирішення спору про скасування постанови Держпраці про застосування штрафу відповідно до ч. 1 ст. 72 Кодексу адміністративного судочинства України.

Чинне законодавство пов'язує можливість застосування штрафу в певному розмірі виключно із наявністю факту порушення трудового законодавства. Тому сума невиплаченої працівникові заробітної плати, допомоги, індексації або факт усунення порушення закону роботодавцем під час перевірки – не впливає на розмір штрафу.

Так, у справі № 823/564/16 Черкаський окружний адміністративний суд визнав законним застосування до роботодавця штрафу в розмірі 10-ти мінімальних заробітних плат відповідно до абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП через недоплату охоронцеві заробітної плати за роботу в нічний час в сумі 246 грн.

При розгляді даної справи, а також у справі № 803/918/16 суди не взяли до уваги факт усунення виявлених порушень у процесі перевірки.

Із урахуванням вимог ст. 11 КАС України при розгляді спорів адміністративні суди не лише мають перевіряти правомірність дій Держпраці при проведенні перевірки, але й установлюють підстави для застосування штрафів на підставі дослідження фактичних обставин справи.

Так, Івано-Франківський окружний адміністративний суд, розглядаючи справу № 809/379/16, не тільки дослідив матеріали перевірки Держпраці, але й допитав свідків, вивчив документи, надані позивачем. Суд узяв до уваги, що в процесі проведення перевірки та прийняття постанов про накладення штрафів орган Держпраці не урахував пояснення та спростування, надані роботодавцем, оскільки такого обов'язку у відповідача, на думку його представника, немає.

Так само вчинив і Хмельницький окружний адміністративний суд, розглядаючи справу № 822/797/16. Суд встановив, що працівник бухгалтерії при заповненні табелів обліку робочого часу допустив

механічну помилку. Іншими доказами, в тому числі показаннями свідків, було підтверджено факт відсутності порушення закону.

Штраф у розмірі однієї мінімальної заробітної плати (абз. 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП) застосовується за будь-яке порушення трудового законодавства крім тих, за які встановлено інші розміри. Порушення трудових прав конкретного працівника для кваліфікації правопорушення не має значення.

Так, Харківський окружний адміністративний суд у постанові від 5 липня 2016 р. по справі № 820/2772/16 підтвердив законність застосування Держпраці штрафу до підприємства за встановлення в колективному договорі порядку обчислення середнього заробітку для здійснення виплат, не передбачених чинним законодавством. Зокрема, роботодавець установив вихідну допомогу під час виходу працівників на пенсію, яка обчислювалася, виходячи з виплат за останні 12 місяців роботи. Суд дійшов висновку, що в даному випадку мають ураховуватися виплати за два останні місяці роботи працівника відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100.

Вартим уваги є те, що Херсонський окружний адміністративний суд у справі № 821/854/16 визнав законним застосування штрафу до підприємства, директор якого не здійснював ведення табеля обліку робочого часу щодо самого себе.

Неправильна кваліфікація органом Держпраці правопорушення, вчиненого роботодавцем, є підставою для скасування постанови про накладення штрафу.

При розгляді справи № 822/916/16 Хмельницький окружний адміністративний суд встановив факт несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати за час щорічної відпустки. При цьому Управління Держпраці в Хмельницькій області застосувало до роботодавця штраф на підставі абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП розміром 68 900 грн. На думку суду, за вказане правопорушення слід застосувати штраф у розмірі, передбаченому абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП, – три мінімальні заробітні плати. Однак, оскільки суд не є органом, уповноваженим застосовувати штрафні санкції до роботодавця, позов був задоволений і постанову про накладення штрафу скасовано.

Хоча практика розгляду спорів щодо оскарження постанов органів Держпраці про застосування до роботодавців штрафних санкцій лише формується, можна констатувати, що адміністративні суди досить критично ставляться до рішень контролюючого органу. Намагання забезпечити повне дослідження обставин, що стали підставою для застосування санкцій, дозволяє судам усунути помилки Держпраці, допущені при проведенні перевірок.