



Верховний
Суд

ОГЛЯД
судової практики Касаційного
адміністративного суду у складі
Верховного Суду у справах зі спорів
за участю органів Державної служби
України з питань праці

Рішення, внесені до ЄДРСР,
за жовтень 2018 – квітень 2022 року

ЗМІСТ

I. Спори з приводу притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю	4
1. Про неможливість одночасного притягнення фізичної особи – підприємця, яка використовує найману працю, до відповідальності за частиною другою статті 265 КЗпП України та частиною третьою статті 41 КУпАП	4
2. Про одночасне застосування до суб'єкта господарювання штрафних санкцій та внесення припису про усунення виявлених порушень щодо недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці	6
II. Спори, що виникають з питань оформлення трудових відносин між роботодавцем і працівником	9
1. Про право на стажування водіїв у разі прийняття їх на роботу	9
2. Про розмежування цивільно-правових і трудових відносин	11
3. Про негативні наслідки укладання цивільно-правового договору замість трудового у разі наявності ознак трудових відносин між роботодавцем і працівником	14
4. Про обов'язковість укладання трудових договорів між засудженими та установами виконання покарань	16
5. Про обов'язковість укладення трудових договорів між закладами охорони здоров'я та медичними працівниками	18
III. Спори, що пов'язані з перевіркою дотримання вимог законодавства про працю та оплату праці	21
1. Про забезпечення права працівника надати письмові пояснення роботодавцю у разі виявлення факту прогулу	21
2. Про збереження за працівником, призваним на строкову військову службу в період дії особливого режиму, його робочого місця і середнього заробітку	24
3. Про обов'язок роботодавця дотримуватись мінімальних державних гарантій в оплаті праці при звільненні працівника	26
4. Про визначення розміру передбачених умовами колективного договору додаткових виплат при звільненні працівника	28
5. Про визначення розміру оплати праці працівників різних кваліфікацій	30
IV. Спори, що пов'язані зі здійсненням контролю за дотриманням умов колективного договору	32
1. Про повноваження Державної служби України з питань праці та її територіальних органів здійснювати контроль за виконанням умов колективного договору	32
2. Про обов'язковість нарахування працедавцем встановленої	

в колективному договорі надбавки за інтенсивність праці	33
V. Спори, пов'язані з дотриманням органами Держпраці процедури проведення перевірок	36
1. Про проведення позапланової перевірки суб'єкта господарської діяльності на підставі ухвали слідчого судді	36
2. Про неприпустимість проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами	38
3. Про наслідки недотримання вимог законодавства щодо порядку проведення перевірки (інспекційного відвідування) інспекторами праці	40
4. Про підстави для здійснення контрольних повноважень органами Держпраці	43
5. Про необхідність підтвердження виявлених органом Держпраці порушень доказами в достатньому обсязі	45
6. Про оформлення вимоги щодо надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування інспектором праці	47
7. Про особливості перевірки громадських організацій органами Держпраці	49
8. Про неправомірність проведення перевірки додержання законодавства про працю на підставі визнаного судом нечинним Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю	51

I. Спори з приводу притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю

1. Про неможливість одночасного притягнення фізичної особи – підприємця, яка використовує найману працю, до відповідальності за частиною другою статті 265 КЗпП України та частиною третьою статті 41 КУпАП

Фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю, не може бути одночасно притягнута до відповідальності за частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України та частиною третьою статті 41 Кодексу України про адміністративне правопорушення в частині допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у зв'язку з порушенням принципу «non bis in idem» як складового елементу принципу верховенства права

22 грудня 2020 року Верховний Суд у складі об'єднаної палати Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Держпраці у Закарпатській області на рішення Закарпатського окружного адміністративного суду від 23 березня 2020 року та постанову Восьмого апеляційного адміністративного суду від 25 червня 2020 року у справі № 260/1743/19 за позовом фізичної особи-підприємця ОСОБА_1 до Управління Держпраці у Закарпатській області про визнання протиправними та скасування припису та постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

На підставі наказу та направлення на проведення інспекційного відвідування відповідачем проведено інспекційне відвідування фізичної особи-підприємця ОСОБА_1.

За результатами відвідування складено акт від 10 жовтня 2019 року, відповідно до якого встановлено, що ФОП ОСОБА_1 допустив до роботи в кафе найманих працівників ОСОБА_4, ОСОБА_2 та ОСОБА_3 в якості продавця та різноробочих без укладення з ними письмового трудового договору, чим порушив вимоги частини 3 статті 24 Кодексу законів про працю України.

На підставі акту перевірки та виявлення фактів допуску до роботи фізичних осіб без укладення трудового договору та оформлення трудових відносин у встановленому законом порядку, інспектором праці Управління Держпраці у Закарпатській області винесено припис про усунення виявлених порушень від 10 жовтня 2019 року, відповідно до якого ФОП ОСОБА_1 зобов'язано усунути у строк до 21 жовтня 2019 року виявлені під час проведення інспекційного відвідування порушення частини 1 та частини 3 статті 24 Кодексу законів про працю України.

Розглянувши акт інспекційного відвідування від 10 жовтня 2019 року, начальник Управління Держпраці у Закарпатській області прийняв рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу від 01 листопада 2019 року.

За результатами розгляду справи про накладення штрафу на підставі акту інспекційного відвідування від 10 жовтня 2019 року перший заступник начальника

Управління Держпраці у Закарпатській області виніс постанову про накладення штрафу відповідно до частини 2 статті 265 Кодексу законів про працю України уповноваженими посадовими особами від 14 листопада 2019 року, якою на ФОП ОСОБА_1 накладено штраф у розмірі 375 570,00 гривень.

Також інспектором праці Управління Держпраці у Закарпатській області складено протокол про адміністративне правопорушення від 10 жовтня 2019 року.

За порушення трудового законодавства, що проявилось у допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, ФОП ОСОБА_1 притягнуто до адміністративної відповідальності відповідно до частини 3 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення постановою Тячівського районного суду Закарпатської області від 04 грудня 2019 року у справі №307/3602/19, шляхом накладення штрафу у розмірі 8500 гривень.

Не погоджуючись з прийнятими посадовими особами Управління Держпраці у Закарпатській області рішеннями, позивач звернувся з адміністративним позовом до суду.

Судами першої та апеляційної інстанцій позовні вимоги задоволено частково, з тих підстав, що накладення на позивача штрафу за те саме правопорушення є притягненням ФОП ОСОБА_1 до того самого виду відповідальності за одне й те саме порушення вдруге.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу частково, змінив рішення судів попередніх інстанцій про часткове задоволення позову в мотивувальній частині, а в іншій частині залишив без змін.

ОЦІНКА СУДУ

Нормативне номінування штрафів за статтею 265 Кодексу законів про працю України як фінансових санкцій та формальне відмежування їх законодавцем від адміністративно-господарських свідчить про здійснення формальної правової кваліфікації відповідно до національного законодавства в межах автономного виду відповідальності з тяжінням до означення фінансової відповідальності. За цих умов, нормативних і фактичних підстав відносити штрафи за статтею 265 Кодексу законів про працю України до заходів адміністративної відповідальності немає.

Частина друга статті 265 Кодексу законів про працю України та частина третя статті 41 Кодексу про адміністративні правопорушення України передбачають відповідальність для фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, у вигляді штрафу за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту). При цьому можуть збігатися суб'єкт відповідальності та вид порушення.

В умовах одночасного застосування санкцій до фізичної особи-підприємця за вказаними вище статтями провадження не є пов'язаними за своєю суттю, оскільки за цілями та застосовуваними санкціями не є взаємодоповнючими, а передбачають подвійне застосування щодо однієї тієї ж особи двох штрафних каральних заходів. Це є не лише непропорційним і надмірним обтяженням щодо такої особи, але й ставить у нерівне правове становище при вчиненні аналогічного

правопорушення в діяльності юридичної особи та фізичної особи-підприємця не на користь останнього.

Правовий статус підприємця фізична особа з повною цивільною дієздатністю набуває в порядку реалізації свого права на здійснення підприємницької діяльності, яка не заборонена законом (згідно з частиною першою статті 42 Конституції України, частиною першою статті 50 Цивільного кодексу України, частиною першою статті 128 Господарського кодексу України). Тому розмежування статусу фізичної особи та фізичної особи-підприємця не зумовлює можливостей відходу від цих висновків, оскільки в обидвох випадках каральна мета відповідальності реалізується щодо єдиного суб'єкта права – фізичної особи, яка з метою законного здійснення господарської діяльності отримує додатковий правовий статус.

Отже, фізична особа-підприємець, яка використовує найману працю, не може бути одночасно притягнута до відповідальності за частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України та частиною третьою статті 41 Кодексу України про адміністративне правопорушення в частині допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у зв'язку з порушенням принципу «non bis in idem» як складового елементу принципу верховенства права.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду у складі об'єднаної палати Касаційного адміністративного суду від 22 грудня 2020 року у справі № 260/1743/19 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708687>

2. Про одночасне застосування до суб'єкта господарювання штрафних санкцій та внесення припису про усунення виявлених порушень щодо недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці

Індексація заробітної плати є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, за недотримання якої юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу. Притягнення суб'єкта господарювання та його посадових осіб до відповідальності за використання праці неоформлених працівників, несвоєчасну та не в повному обсязі виплату заробітної плати, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці вживаються одночасно із внесенням припису про усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування або невиїзного інспектування незалежно від факту їх усунення

31 березня 2021 року Верховний Суд у складі Судової палати з розгляду справ щодо захисту соціальних прав Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу заступника прокурора Донецької області на рішення Донецького окружного адміністративного суду від 26 лютого 2018 року та постанову Донецького апеляційного адміністративного суду від 17 липня 2018 року у справі № 805/430/18-а за позовом Публічного акціонерного товариства "Краматорський завод металевих конструкцій" до Головного управління Держпраці у Донецькій області про скасування постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

На підставі наказу та направлення на перевірку посадовими особами Держпраці України проведена позапланова перевірка додержання позивачем законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за результатами якої складено акт перевірки від 21 грудня 2017 року.

В акті зазначено, що в порушення частини шостої статті 95 КЗпП України, статті 33 Закону України "Про оплату праці", статті 2 Закону України "Про індексацію грошових доходів населення", ПАТ "Краматорський завод металевих конструкцій" не нарахована індексація з червня по листопад 2017 року 234 працівникам.

На підставі акта перевірки Головним управлінням Держпраці у Донецькій області винесено припис від 29 грудня 2017 року, в якому позивачу приписано: усунути порушення вимог частини шостої статті 95 КЗпП України, статті 33 Закону України "Про оплату праці", а саме, нарахувати та виплатити індексацію заробітної плати з червня по листопад 2017 року 222 працівникам підприємства (враховано заперечення надані підприємством). У строк до 29 січня 2018 року письмово інформувати про виконання вимог припису державного інспектора праці.

5 січня 2018 року ПАТ "Краматорський завод металевих конструкцій" направлена до Головного управління Держпраці у Донецькій області інформація про виконання припису - виплату індексації заробітної плати 28 грудня 2017 року.

У зв'язку з виявленими в ході інспекційного відвідування порушеннями вимог законодавства про працю, першим заступником начальника Головного управління Держпраці у Донецькій області 10 січня 2018 року прийнято постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами, якою на позивача накладено штраф в розмірі 7 104 000 грн на підставі абзацу 4 частини другої статті 265 КЗпП України.

Не погоджуючись з постановою про накладення штрафу, позивач звернувся до суду з позовом.

Задовольняючи позов, суди попередніх інстанцій виходили з того, що відповідачем при прийнятті оскаржуваної постанови не враховані вимоги частини одинадцятої статті 7 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 року № 877-V (далі - Закон № 877-V), відповідно до якої, у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк припису, розпорядження, рішення, іншого розпорядчого документа про усунення порушень, виявлених під час здійснення заходу нагляду (контролю), фінансові та адміністративні санкції, заходи реагування до суб'єкта господарювання, його посадових осіб не застосовуються.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про задоволення позову, та ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

ОЦІНКА СУДУ

Суди попередніх інстанцій, розглядаючи справу, виходили з того, що індексація є складовою частиною заробітної плати, додатковою заробітною

платою, але не є мінімальною гарантією в оплаті праці, відповідальність за яку передбачена абзацом 4 частини другої статті 265 КЗпП України.

Колегія суддів Верховного Суду не погодилась з таким висновком.

Проаналізувавши положення, статей 95, 265 КЗпП України, статей 2, 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року № 2017-III, статті 33 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР Верховний Суд зазначив, що індексація заробітної плати є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, за недотримання якої юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (абзац 4 частини другої статті 265 КЗпП України).

Аналогічна правова позиція неодноразово була висловлена Верховним Судом, зокрема, у постановках від 12 квітня 2018 року у справі № 816/2325/16, від 19 вересня 2019 року у справі №813/2406/18, від 16 липня 2020 року у справі № 815/5516/17, від 6 жовтня 2020 року у справі № 489/5032/16-а, від 30 листопада 2020 року у справі №824/1059/17-а, від 1 грудня 2020 року у справі № 160/8918/18 та від 29 січня 2021 року у справі №814/1944/17, і Судова палата з розгляду справ щодо захисту соціальних прав не визнала підстав для відступу від вказаної судової практики.

Вирішуючи питання щодо правомірності притягнення позивача до відповідальності передбаченої статтею 265 КЗпП України Верховний Суд вказав наступне.

Відповідно до частини одинадцятої статті 7 Закону № 877-V у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк припису, розпорядження, рішення, іншого розпорядчого документа про усунення порушень, виявлених під час здійснення заходу нагляду (контролю), фінансові та адміністративні санкції, заходи реагування до суб'єкта господарювання, його посадових осіб не застосовуються.

Водночас, норми частини одинадцятої статті 7 Закону № 877-V відсутні у переліку норм, наведеному у частині п'ятій статті 2 Закону, дотримання яких для відповідача є обов'язковим, а тому до спірних відносин у цій справі норми частини одинадцятої статті 7 вказаного Закону не застосовуються.

Верховний Суд також зазначив, що згідно з пунктом 29 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295 (далі – Порядок № 295), який був чинним на момент виникнення спірних правовідносин, заходи до притягнення об'єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності за використання праці неоформлених працівників, несвоечасну та не у повному обсязі виплату заробітної плати, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці вживаються одночасно із внесенням припису незалежно від факту усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування або невіїзного інспектування.

Отже, у період до 14 травня 2019 року (день прийняття постанови Шостого апеляційного адміністративного суду у справі № 826/8917/17 про визнання нечинним Порядку № 295) пункт 29 Порядку № 265 підлягав застосуванню якщо під час інспекційного відвідування встановлено триваючі на момент початку такої перевірки факти несвоечасної та не у повному обсязі виплати заробітної плати, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці, а тому заходи до притягнення об'єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності підлягали вжиттю одночасно із внесенням припису незалежно від факту усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування або невиїзного інспектування.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду у складі Судової палати з розгляду справ щодо захисту соціальних прав Касаційного адміністративного суду від 31 березня 2021 року у справі № 805/430/18-а можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96015811>

II. Спори, що виникають з питань оформлення трудових відносин між роботодавцем і працівником

1. Про право на стажування водіїв у разі прийняття їх на роботу

Стажування водіїв проводиться виключно в разі прийняття їх на роботу, тобто після оформлення трудових відносин, але до моменту фактичного допуску до роботи у вигляді керування колісним транспортним засобом

13 жовтня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу ОСОБА_1 на постанову Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 17 листопада 2016 року та ухвалу Львівського апеляційного адміністративного суду від 7 лютого 2017 року у справі № 809/1060/16 за позовом Приватного підприємства «Прикарпатський експрес» до Управління Держпраці в Івано-Франківській області, третя особа - ОСОБА_1, про визнання протиправними та скасування постанов про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Між позивачем та ОСОБА_1 укладено цивільно-правовий договір від 02.01.2015 про стажування пасажирських перевезень ОСОБА_1 в період з 03.01.2015 по 03.02.2015. За наслідками стажування складено лист, в якому перелічено, що у вказаний період проведено чотири автобусні перевезення за маршрутом Чернівці - Вроцлав та один Чернівці - Пльзень.

Згідно з висновком постанови Управління Держпраці в Івано-Франківській області від 21.07.2016, з посиланням на встановлене позаплановою перевіркою: офіційно ОСОБА_1 був прийнятий на роботу в приватне підприємство «Прикарпатський експрес» з 10.02.2015 року - наказ №5, а згідно наданої інформації ТДВ «Івано-Франківське ОПАС» він працював в приватному підприємстві «Прикарпатський експрес» з 03.01.2015 без укладеного трудового договору.

У зв'язку з встановленими порушеннями, 21.07.2016 начальником Управління Держпраці у Івано-Франківській області згідно з підпунктом 54 пункту 4 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96, на підставі абзаців 2 та 6 частини 2 статті 265 Кодексу законів про працю України, вирішено накласти на приватне підприємство «Прикарпатський експрес» штраф.

Не погоджуючись з постановами про накладення штрафу, позивач звернувся до суду з позовом.

Задовольняючи частково адміністративний позов, суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, виходив з того, що ОСОБА_1 здійснював перевезення на маршрутах, які обслуговував позивач, однак відповідачем не враховано лист стажування від 02.01.2015 № 2, відповідно до якого ОСОБА_1 проходив стажування у період з 03.01.2015 до 03.02.2015 та цивільно-правовий договір від 02.01.2015 про стажування водія пасажирських перевезень ОСОБА_1 за вказаний період.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про часткове задоволення позову, та ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

ОЦІНКА СУДУ

Згідно з частиною 1 статті 34 Закону України «Про автомобільний транспорт» від 05.04.2001 № 2344-III автомобільний перевізник повинен забезпечувати проведення стажування та інструктаж водіїв у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері транспорту.

Пунктом 3.2 Порядку проведення інструктажів та стажування водіїв колісних транспортних засобів (далі – КТЗ), затвердженим Наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 05.08.2008 № 975, що зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 21.08.2008 за № 776/15467 (надалі - Порядок № 975) в якості одного з видів стажування передбачено стажування, що проводиться з водіями, які мають посвідчення водія на право керування будь-якими категоріями транспортних засобів А, В, С чи D, але які протягом 12 і більше місяців до прийняття на відповідну роботу не працювали водіями або приймаються на роботу водіями вперше. Такі водії допускаються до керування КТЗ після проходження стажування з практичного керування на відповідному транспортному засобі не менше 30 годин.

Пунктом 3.4 Порядку № 975, для водіїв, перелічених у пунктах 3.2 та 3.3 цього Порядку визначено, що проходження стажування є обов'язковим при прийнятті їх на роботу.

Пунктом 3.12 Порядку № 975 встановлено, що після закінчення стажування чи контрольної поїздки, за поданням водія-інструктора приймається рішення про допуск водія до роботи, про що робиться відповідний запис у листі стажування. На підставі аналізу наведених норм, Верховний Суд дійшов висновку, що стажування водіїв у порядку, визначеному пунктом 3.2 Порядку № 975, проводиться виключно у разі прийняття їх на роботу, тобто, після оформлення трудових відносин, але до моменту фактичного допуску до роботи у вигляді керування КТЗ. Стажування

водіїв, як передумова для подальшого укладення з ними трудового договору, Порядком № 975 не передбачена, оскільки норми даного Порядку встановлюють єдиний наслідок закінчення стажування - прийняття рішення про допуск водія до роботи. Тому, стажування водіїв до укладення з ними трудового договору свідчить про недотримання особою, яка використовує їх найману працю, вимог частини третьої статті 24 Кодексу законів про працю України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 13 жовтня 2020 року у справі № 809/1060/16 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92173021>

2. Про розмежування цивільно-правових і трудових відносин

Основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату.

Виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик

9 червня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Головного управління Держпраці в Одеській області на рішення Одеського окружного адміністративного суду від 01.08.2019 та постанову П'ятого апеляційного адміністративного суду від 06.11.2019 у справі № 420/2174/19 за позовом сільськогосподарського товариства з обмеженою відповідальністю Агрофірма «Факел» (далі - позивач) до Головного управління Держпраці в Одеській області (далі - відповідач), в якому просило визнати протиправною та скасувати постанову відповідача про накладення штрафу на підставі статті 24 Кодексу законів про працю України.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

На підставі наказу від 07.02.2019 та направлення від 07.02.2019 відповідачем з 08.02.2019 по 20.02.2019 проведено інспекційне відвідування позивача, за результатами якого складено акт від 20.02.2019, яким встановлено порушення позивачем вимог пункту 2 частини першої статті 29, статті 31, частини третьої статті 24 КЗпП, а саме: позивачем не ознайомлено працівників з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; працівники виконують роботу, яка не обумовлена трудовим договором; працівників допущено до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу та не повідомлено центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне страхування про

прийняття працівника на роботу в порядку встановленому законодавством; позивачем використовується праця одинадцяти працівників без належного оформлення трудових відносин.

Не погодившись з висновками акту перевірки позивач 25.02.2019 подав до Головного управління Держпраці в Одеській області заперечення на вказаний акт перевірки, у яких зазначив про те, що з вказаними в акті перевірки працівниками товариство не мало трудових правовідносин, оскільки вказані працівники виконували роботи з переробки, сортування та пакування сільськогосподарської продукції на підставі цивільно-правових угод.

Відповідач розглянувши справу про накладення штрафу на підставі акта інспекційного відвідування від 20.02.2019 дійшов висновку про використання позивачем праці найманих вищевказаних працівників без належного оформлення трудових відносин та виніс постанову від 14.03.2019, якою на підставі абзацу 2 частини другої статті 265 КЗпП наклав на позивача штраф.

Не погоджуючись з постановою про накладення штрафу позивач звернувся з позовом до суду.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, задовольняючи позовні вимоги виходив з того, що спірні правовідносини мають ознаки цивільно-правих, метою яких було отримання конкретного матеріального результату у визначеному обсязі, про що свідчать укладені між позивачем та вказаними в акті перевірки працівниками цивільно-правові угоди, за змістом яких працівники зобов'язались виконати роботи по упаковці овочів в розмірі 265 сіток протягом п'яти днів за винагороду у сумі 795 грн, про підтвердження виконання яких свідчать акти приймання-передачі робіт. Оскільки правовідносини між позивачем та вказаними у акті перевірки 11 працівниками виникли за цивільно-правовими договорами, укладеними у відповідності до чинного цивільного законодавства, не можна вважати, що такі особи залучалися до виконання трудових обов'язків без укладення трудового договору.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

ОЦІНКА СУДУ

Трудовий договір - це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва.

Характерними ознаками трудових відносин є:

- систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат);
- підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 №327;

- обов'язок роботодавця надати робоче місце;
- дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо.

Отже, основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату.

Так, виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик.

Проаналізувавши положення Кодексу законів про працю України та Цивільного кодексу України Верховний Суд зазначив, що основними ознаками трудового договору, є: праця юридично несамостійна, протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу; праця має гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудова функція); трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в складі трудового колективу; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; встановлення спеціальних умов матеріальної відповідальності; застосування заходів дисциплінарної відповідальності; забезпечення роботодавцем соціальних гарантій.

Відповідальність працівника за трудовим договором регулюється лише імперативними нормами (КЗпП України та інших актів трудового законодавства), що не можуть змінюватися сторонами у договорі, а відповідальність виконавця послуг у цивільно-правових відносинах визначається в договорі, а те, що ним не врегульоване - чинним законодавством України.

Зі співставлення трудового договору з цивільно-правовим договором, відмінним є те, що трудовим договором регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного результату. Виконавець за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча і може бути з ними ознайомлений, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки та не видається розпорядчий документ про прийом його на роботу на певну посаду.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 09 червня 2021 року у справі № 420/2174/19 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766>

3. Про негативні наслідки укладання цивільно-правового договору замість трудового у разі наявності ознак трудових відносин між роботодавцем і працівником

Положення частини третьої статті 24 КЗпП України (щодо заборони роботодавцю залучати працівника до роботи без укладення трудового договору) повинні застосовуватися роботодавцями, які бажають використовувати найману оплачувану працю незалежно від того, наполягає на такому оформленні працівник чи ні. Юридичні та фізичні особи – підприємці, залучаючи працівників до найманої оплачуваної праці та укладаючи з такими особами цивільно-правові договори замість трудових, позбавляють останніх основних прав та гарантій, встановлених Конституцією (статті 43–46) та законами України

16 червня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Головного управління Держпраці в Одеській області на постанову Одеського апеляційного адміністративного суду від 14 лютого 2018 року у справі № 815/5427/17 за позовом Приватного підприємства «КІНГ ЛТД» до Головного управління Держпраці в Одеській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Між ПП «КІНГ ЛТД» та ОСОБА_1 3 липня 2017 року був укладений цивільно-правовий договір про надання послуг №1К, за умовами якого остання повинна надати певні послуги.

Відповідачем здійснений позаплановий захід державного контролю за додержанням законодавства про працю у формі інспекційного відвідування суб'єкта господарювання ПП «КІНГ ЛТД», за результатами якого складений акт перевірки від 17 серпня 2017 року.

Зазначеною перевіркою встановлено, в тому числі, порушення позивачем частини третьої статті 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), тобто, допущення до роботи працівника без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

У своїх поясненнях, ОСОБА_1 підтвердила той факт, що трудового договору з нею укладено не було, а був укладений договір про надання послуг. Умови її праці нормальні, претензій до умов праці у неї не має. На виконання умов договору були надані акти прийому передачі послуг. Претензій з боку сторін договору виявлено не було.

Враховуючи виявлені порушення під час перевірки позивача, ГУ Держпраці в Одеській області прийнято рішення від 23 серпня 2017 року щодо розгляду справи про накладення штрафу на позивача.

За результатами розгляду справи щодо вирішення питання про накладення штрафу на позивача, ГУ Держпраці в Одеській області 15 вересня 2017 року винесена

постанова про накладення штрафу на позивача у розмірі 96 000 грн, за неукладення трудового договору з ОСОБА_1 в порушення частини третьої статті 24 КЗпП України.

Позивач не погодився із правомірністю вказаної постанови та звернувся до суду із вимогами про визнання її протиправною та скасування.

Постановою Одеського окружного адміністративного суду від 14 грудня 2017 року в задоволенні адміністративного позову відмовлено.

Суд першої інстанції, відмовляючи у задоволенні позову, дійшов висновку, що ГУ Держпраці в Одеській області при проведенні перевірки діяло в межах своїх повноважень, та встановило факт допущення працівника ОСОБА_1 до роботи без укладення трудового договору, чим порушили трудове законодавство.

Постановою Одеського апеляційного адміністративного суду апеляційну скаргу ПП «КІНГ ЛТД» задоволено. Постанову Одеського окружного адміністративного суду скасовано та прийнято нову постанову, якою адміністративний позов ПП «КІНГ ЛТД» до ГУ Держпраці в Одеській області задоволено.

Постановляючи зазначене рішення, суд апеляційної інстанції дійшов висновку, що факту порушення трудових прав відносно ОСОБА_1 встановлено не було, а укладений з нею цивільно-правовий договір про надання послуг не суперечить нормам діючого законодавства, у тому числі і трудового. За таких обставин, у ГУ Держпраці в Одеській області не було правових підстав для накладання на ПП «КІНГ ЛТД» штрафу у розмірі 96 000 грн за порушення статті 24 КЗпП України, а саме за не укладення трудового договору з ОСОБА_1.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову суду апеляційної інстанції, та залишив в силі рішення суду першої інстанції.

ОЦІНКА СУДУ

Верховний Суд погодився із судом апеляційної інстанції, що особа має право реалізовувати свої здібності до праці шляхом укладення трудового договору або цивільно-правового, водночас зазначене залежить від характеру праці.

І якщо ці відносини мають ознаки трудових, то відповідно до імперативних положень частини третьої статті 24 КЗпП України роботодавцю забороняється залучати працівника до роботи без укладення трудового договору в усній або письмовій формі.

Положення частини третьої статті 24 КЗпП України повинні застосовуватися роботодавцями, які бажають використовувати найману оплачувану працю незалежно від того, чи наполягає на такому оформленні працівник чи ні.

Верховний Суд звернув увагу на те, що відповідальність за неналежне оформлення працівника, відповідно до статті 265 КЗпП України, покладається саме на юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю.

Водночас, колегія суддів Верховного Суду критично поставилась до висновків суду апеляційної інстанції у цій справі про те, що шляхом укладення з особою цивільно-правового договору не порушуються жодні права такої особи, у зв'язку із наступним.

Юридичні та фізичні особи-підприємці, залучаючи працівників до найманої оплачуваної праці та укладаючи з такими особами цивільно-правові договори,

замість трудових, позбавляють останніх основних прав та гарантій, встановлених Конституцією (стаття 43-46) та законами України, а саме: на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, права на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня, на щорічні і додаткові оплачувані відпустки, права на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади тощо.

Верховний Суд зазначив, що не дивлячись на підписання сторонами цивільно-правового договору, між сторонами існували трудові правовідносини, оскільки ОСОБА_1 виконувала конкретну трудову функцію – офіціанта, робота мала не індивідуально-визначений характер, а надавалася в процесі виконання трудової функції (тобто не мала кінцевого результату, а носить системний, постійний характер), а саме сервірування столів посудом, столовими приборами та інші послуги на вимогу позивача.

Робота, яка виконувалася ОСОБА_1, була несамостійною і виконувалася за дорученням позивача, що притаманно трудовим правовідносинам. Крім того, судом першої інстанції було встановлено та не заперечувалось сторонами, що ОСОБА_1 підпорядковувалася внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, так режим роботи передбачав чергування два робочих дні і два вихідних; робота виконувалася з 9:00 до 24:00 години.

Отже, суд апеляційної інстанції надав формальну оцінку наявному у справі цивільно-правовому договору, не з'ясував сутність реальних відносин, які виникли між ПП «КІНГ ЛТД» та ОСОБА_1, та не перевірів факт можливого приховування існування між зазначеним підприємством та ОСОБА_1 трудових відносин.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 16 червня 2020 року у справі № 815/5427/17 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89869018>

4. Про обов'язковість укладання трудових договорів між засудженими та установами виконання покарань

Засуджені можуть залучатися до праці на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою, а на виробництві виправних центрів, у майстернях колоній – залучаються до роботи на підставі строкового трудового договору

21 жовтня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Головного управління

Держпраці у Запорізькій області на рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 03 жовтня 2019 року та постанову Третього апеляційного адміністративного суду від 29 січня 2020 року у справі № 280/2412/19 за позовом Державної установи «Софіївська виправна колонія (№ 55)» до Головного управління Держпраці у Запорізькій області про визнання протиправними та скасування припису та постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

У період з 03 квітня 2019 року по 08 квітня 2019 року інспектором праці, на підставі наказу про проведення інспекційного відвідування, проведено інспекційне відвідування Державної установи «Софіївська виправна колонія (№55)», яка використовує найману працю, за результатами якої складено Акт інспекційного відвідування від 08 квітня 2019 року.

Відповідно до висновків зазначеного вище акту встановлено порушення Державною установою «Софіївська виправна колонія (№55)»:

- частин першої, третьої статті 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) – в майстерні Установи засуджені особи допущені до виконання роботи з порубки дров та виготовлення брикетів за договорами цивільно-правового характеру замість трудових договорів;

- статті 163 КЗпП України - засуджені, які працюють в майстерні Установи не забезпечені спецодягом та засобами індивідуального захисту.

12 квітня 2019 року Головним управлінням Держпраці видано припис про усунення виявлених порушень.

25 квітня 2019 року Головним управлінням Держпраці у Запорізькій області винесено постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами, якою за порушення вимог частин першої, третьої статті 24 КЗпП України в частині допущення до виконання роботи з порубки дров та виготовлення брикетів засуджених осіб без укладання трудових договорів, до позивача застосовано штрафні санкції в розмірі 2 503 800,00 грн.

Позивач не погодився з приписом та постановою і звернувся з позовом до суду.

Задовольняючи позов, суд першої інстанції, з яким погодився і суд апеляційної інстанції, керувався тим, що Державна установа «Софіївська виправна колонія (№55)» не є роботодавцем по відношенню до засуджених, а особи, засуджені до позбавлення волі не є найманими працівниками. Висновок відповідача про порушення позивачем частин першої, третьої статті 24 КЗпП України в частині не укладання трудових договорів з засудженими є необґрунтованим та таким, що не ґрунтується на положеннях чинного законодавства України, а відтак постанову про накладення штрафу уповноваженими особами та припис в частині усунення порушення частин першої, третьої статті 24 КЗпП України підлягають скасуванню.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про задоволення позову, та ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

ОЦІНКА СУДУ

Для розгляду цієї справи Верховний Суд застосував власну правову позицію сформовану у постановках від 3 березня 2020 року у справі № 440/1512/19, від 19 серпня 2021 року у справі № 520/9891/19 тощо, де досліджувався зміст правовідносин між колонією та засудженими в контексті необхідності сплати єдиного соціального внеску.

Вона полягає у тому, що особи, засуджені до позбавлення волі, є найманими працівниками з особливим статусом та обмеженими трудовими правами, а виправна колонія в цих трудових відносинах виступає роботодавцем, а відтак є зобов'язаною нарахувати, утримати та сплатити суми єдиного внеску із заробітної плати таких осіб.

Верховний Суд зазначив, що засуджені до позбавлення волі виконують трудові функції в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією установи виконання покарань, їм гарантується виплата заробітної плати за виконану роботу, забезпечення умов охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та інших умов, встановлених законодавством про працю.

Також Верховний Суд констатував, що ці відносини за своєю сутністю і змістом є трудовими безвідносно до того, чи були дотримані встановлені трудовим законодавством вимоги щодо оформлення підстави для виникнення цих відносин.

Аналізуючи положення статей 9 і 60 Кримінально-виконавчого кодексу України Верховний Суд зробив висновок про те, що засуджені можуть залучатися до праці на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою, а на виробництві виправних центрів, у майстернях колоній - залучаються до роботи на підставі строкового трудового договору.

Отже, з засудженими мало бути укладено строкові трудові договори.

Також Верховний Суд погодився з доводами відповідача, що не забезпечення засуджених, які працювали у майстерні спецодягом та засобами індивідуального захисту не відповідає вимогам статті 163 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 21 жовтня 2021 року у справі № 280/2412/19 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100471126>

5. Про обов'язковість укладення трудових договорів між закладами охорони здоров'я та медичними працівниками

Заклад охорони здоров'я, який має ліцензію на надання медичної допомоги, повинен оформлювати трудові відносини з професійно підготовленими медичними працівниками або укладати цивільно-правові угоди з фізичними особами – підприємцями, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку на надання медичної допомоги.

Чинним законодавством не передбачено можливості закладу охорони здоров'я укладати цивільно-правові угоди на надання медичної допомоги з будь-якими фізичними особами

08 грудня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Держпраці у Тернопільській області на постанову Восьмого апеляційного адміністративного суду від 13 листопада 2019 року у справі № 500/652/19 за позовом Товариства з обмеженою відповідальністю "Десна" ЛТД до Управління Держпраці у Тернопільській області про визнання протиправною та скасування постанови від 27 лютого 2019 року про накладення штрафу уповноваженими особами на ТОВ "Десна" ЛТД у розмірі 3 004 560, 00 грн.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

За результатами здійснення заходу державного контролю, інспектором праці складено акт інспекційного відвідування від 08 лютого 2019 року, у якому зафіксовані порушення позивачем законодавства про працю.

Виявлено та зафіксовано, що позивач у період з 03 жовтня 2018 року до 30 грудня 2018 року укладав цивільно-правові угоди з громадянами, які є за фахом лікарями та медичними сестрами.

Відповідно до додаткових угод, укладених до усіх цивільно-правових угод, предметом угод є виконання конкретного виду робіт - надання консультацій чи пов'язаних із цим робіт, із зазначеним обсягом - кількістю консультацій.

27 лютого 2019 року постановою Управління Держпраці у Тернопільській області накладено на ТОВ «Десна ЛТД» штраф в розмірі - 3004560 грн за порушення вимог частини першої статті 21, частини третьої статті 24 КЗпП України, Порядку повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413 (далі - Порядок № 413), у зв'язку з допущенням вищевказаних працівників впродовж грудня 2018 року - січень 2019 року до виконання трудових обов'язків без укладення трудових договорів (оформлених наказом) та без повідомлення до відповідного територіального органу фіскальної служби.

Не погодившись з постановою про накладення штрафу, позивач звернувся до суду з цим позовом.

Відмовляючи у позові, суд першої інстанції керувався, зокрема тим, що надавати медичні послуги можуть або медичні працівники, які перебувають у трудових відносинах із закладами охорони здоров'я, або фізичні особи-підприємці, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку і можуть перебувати з цими закладами у цивільно-правових відносинах.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та задовольняючи позов, суд апеляційної інстанції керувався тим, що предметом цивільно-правових угод в цій справі є взяття працівниками зобов'язань щодо надання кваліфікованої консультативно-лікувальної допомоги. Виплата винагороди здійснювалась

позивачем за виконану роботу у вигляді винагороди від поступлених коштів від пацієнтів. В усіх цивільно-правових угодах визначено ціну договору – вартість виконання робіт та зазначено, що виконавець не підпорядковується правилам внутрішнього розпорядку замовника, сам організовує роботу і виконує її на власний ризик. Після виконання робіт за усіма цивільно-правовими угодами, між сторонами підписувались акти виконаних робіт із додатком - калькуляцією із конкретними розрахунками обсягу та вартістю виконаних робіт. Відсутність ліцензії у виконавців за цивільно-правовими угодами, не є автоматичною підставою кваліфікувати відносини між ними та медичним закладом як трудові та не може бути підставою для нарахування штрафних санкцій.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову суду апеляційної інстанції, та залишив в силі рішення суду першої інстанції.

ОЦІНКА СУДУ

Проаналізувавши положення пункту 15 частини першої статті 7 Закону України від 2 березня 2015 року № 222-VIII «Про ліцензування видів господарської діяльності», статей 3, 74 частини першої статті 33 Закону України 19 листопада 1992 року № 2801-XII «Основи законодавства України про охорону здоров'я», пункт 3 Розділу 3 Порядку надання первинної медичної допомоги, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19 березня 2018 року № 504, пункт 4 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 02 березня 2016 року № 285 Верховний Суд дійшов наступних висновків.

Медична допомога є професійною допомогою, медичну допомогу повинні надавати особи, які відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

Як вид господарської діяльності медична практика підлягає ліцензуванню і може надаватися закладами охорони здоров'я та фізичними особами-підприємцями, які мають відповідну ліцензію.

Наведені норми чинного законодавства чітко визначають, що заклад охорони здоров'я, який має ліцензію на надання медичної допомоги, має оформлювати трудові відносини з професійно підготовленими медичними працівниками або укладати цивільно-правові угоди з фізичними особами-підприємцями, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку на надання медичної допомоги.

При цьому чинним законодавством не передбачено можливості укладати закладу охорони здоров'я цивільно-правових угод на надання медичної допомоги з будь-якими фізичними особами.

Верховний Суд визнав вартими уваги доводи касаційної скарги про те, що застосування позивачем до трудових правовідносин цивільно-правових норм є недопустимим та може привести до негативних наслідків та заподіяти шкоду життю та здоров'ю людини.

Таким чином, Верховний Суд погодився з висновками суду першої інстанції про те, що лікарі фактично були допущені до роботи без укладення трудового договору

(який в силу вимог Закону є обов'язковим), що є порушенням частини першої статті 24 КЗпП України.

Вирішуючи питання щодо укладання цивільно-правових договорів з медичними сестрами, Верховний Суд застосував правову позицію, викладену у постанові Верховного Суду від 30 березня 2021 року у справі № 380/1563/20. У вказаному судовому рішенні було зазначено, що «...недивлячись на підписання сторонами цивільно-правової угоди, між сторонами існували трудові правовідносини, оскільки ОСОБА_1 виконувала конкретну трудову функцію - сестра медична зі стоматології, робота мала не індивідуально-визначений характер, а надавалася в процесі виконання трудової функції (тобто не мала кінцевого результату, а носила системний, постійний характер), а саме виконання обов'язків медичної сестри у стоматологічному центрі.»

Застосовуючи наведений підхід до обставин цієї справи, Верховний Суд вирішив, що з медичними сестрами також мало бути оформлено трудові відносини, а не цивільно-правові.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 грудня 2021 року у справі № 500/652/19 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101774215>

III. Спори, що пов'язані з перевіркою дотримання вимог законодавства про працю та оплату праці

1. Про забезпечення права працівника надати письмові пояснення роботодавцю у разі виявлення факту прогулу

Виявлення факту прогулу не є безумовною підставою для застосування до працівника дисциплінарного стягнення, однак не позбавляє роботодавця від обов'язку дотримання вимог трудового законодавства для фіксування факту прогулу, зокрема статті 149 КЗпП України (до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення).

Вимога роботодавця, звернена до працівника, який був відсутній на роботі більше трьох годин, надати письмові пояснення є гарантією дотримання передбачених Конституцією і законами України прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця

23 січня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційні скарги Управління Державної служби України з питань праці у Хмельницькій області та ОСОБА_1 на постанову Вінницького апеляційного адміністративного суду від 13 квітня 2017 року у справі № 822/398/17 за позовом Хмельницького обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів (далі - Хмельницького ОВ ФСЗІ) до Управління Державної служби України з питань

праці у Хмельницькій області, третя особа - ОСОБА_1, про визнання протиправними та скасування припису і постанов про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

01 грудня 2016 року до управління Держпраці у Хмельницькій області звернулася ОСОБА_1 із заявою (скаргою) про проведення перевірки Хмельницького ОВ ФСЗІ на предмет дотримання трудового законодавства при проведенні її звільнення та розрахунку з нею.

На підставі наказу про здійснення позапланової перевірки та виданого відповідно до нього направлення, посадова особа Управління Держпраці у Хмельницькій області у період з 13 по 21 грудня 2016 року провела позапланову перевірку Хмельницького ОВ ФСЗІ, за результатами якої склала акт перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Під час перевірки Управління Держпраці у Хмельницькій області виявило такі порушення вимог законодавства:

- статті 43 КЗпП України, а саме: керівник Хмельницького ОВ ФСЗІ не подав письмового подання про розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України з працівником ОСОБА_1 до первинної профспілкової організації Фонду, членом якої ОСОБА_1 була з 29 січня 2014 року по день її звільнення;

- частини другої статті 30 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР (далі – Закон № 108/95-ВР), зокрема, роботодавцем не забезпечено достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

- частин першої статті 116, частини першої статті 117 КЗпП України - 08 грудня 2015 року була ОСОБА_1 звільнена з роботи на підставі наказу директора Хмельницького ОВ ФСЗІ від 08 грудня 2015 року, однак колишній роботодавець не нарахував і не виплатив ОСОБА_1 заробітну плату за останній робочий день.

21 грудня 2016 року головним державний інспектор Управління Держпраці у Хмельницькій області виніс припис з вимогами до Фонду дотримуватися вимог статей 43, 117 КЗпП України, статті 30 Закону № 108/95-ВР, а також усунути порушення частини першої статті 116 КЗпП України.

Крім того, за результатами розгляду акту перевірки 11 січня 2017 року начальником управління Держпраці у Хмельницькій області винесено постанови про накладення штрафу за порушення вказаних вище вимог КЗпП України та Закону № 108/95-ВР.

Вважаючи протиправними та необґрунтованими зазначені вище припис та постанови про накладення штрафу, Хмельницьке ОВ ФСЗІ звернулося до суду із даним адміністративним позовом.

Верховний Суд задовольнив касаційні скарги, скасував постанову суду апеляційної інстанції про задоволення позову, та залишив в силі рішення суду першої інстанції про відмову у задоволенні позову.

ОЦІНКА СУДУ

Відсутність працівника на роботі без поважних причин (прогул) за своєю природою є грубим порушенням трудової дисципліни і, як наслідок, тягне накладення одного з видів дисциплінарного стягнення - догану або звільнення, з дотриманням правил, встановлених статтями 148-151 КЗпП України.

При цьому, виявлення факту прогулу не є безумовною підставою для застосування до такого працівника дисциплінарного стягнення, однак не позбавляє роботодавця від обов'язку дотримання зазначених вимог законодавства для фіксування факту прогулу, зокрема статті 149 КЗпП України (до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення), оскільки відповідно до положень цього Кодексу прогул є підставою для застосування до працівника дисциплінарного стягнення.

Тобто, незалежно від того, застосує чи не застосує роботодавець дисциплінарне стягнення до працівника, який вчинив прогул, процедура фіксування відсутності працівника на роботі не змінюється.

Крім того, вимога від працівника, який був відсутнім на роботі більше 3-х годин, надати письмові пояснення, є гарантією дотримання передбачених Конституцією та законами України прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця.

Як убачається з матеріалів справи, ОСОБА_1 не була ознайомлена з актом про її відсутність. Більш того, Хмельницьке ОВ ФСЗІ не витребувало від неї письмових пояснень щодо причини нібито відсутності її на робочому місці 08 грудня 2015 року.

Колегія суддів Верховного Суду звернула увагу, що відповідно до тверджень третьої особи, у день звільнення вона перебувала на робочому місці, крім незначної затримки після обідньої перерви (затрималася в лікарні у зв'язку з отриманням лікарняного листа), про що попередньо повідомила керівництво Фонду.

За таких обставин колегія суддів Верховного Суду погодилась з твердженнями суду першої інстанції про недоведеність обставин, викладених в акті від 08 грудня 2015 року про відсутність працівника на роботі, оскільки такий акт винесений позивачем без дотримання статті 149 КЗпП України та з порушенням права ОСОБА_1 на ознайомлення з цим документом, а також надання пояснень.

Верховний Суд вказав також на порушення позивачем статті 43 КЗпП України, оскільки керівник Хмельницького ОВ ФСЗІ не направив до Первинної профспілкової організації Фонду, яка була створена в Фонді, та членом якої була звільнена, письмового подання про розірвання трудового договору з ОСОБА_1 за пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

Таким чином, за відсутності направлення власником або уповноваженим ним органом подання про звільнення працівника з роботи до виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, було порушено визначене на законодавчому рівні право ОСОБА_1 на розгляд такого подання профгрупоргом у її присутності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 23 січня 2020 року у справі № 822/398/17 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87129609>

2. Про збереження за працівником, призваним на строкову військову службу в період дії особливого режиму, його робочого місця і середнього заробітку

На працівника, призваного на строкову військову службу в період дії особливого режиму, поширюються гарантії щодо збереження протягом року місця роботи (посади) та середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації відповідно до статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» та статті 119 КЗпП України, а звільнення такого працівника на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України є незаконним

22 січня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Держпраці у Закарпатській області на постанову Львівського апеляційного адміністративного суду від 29 листопада 2016 року у справі № 807/798/16 за позовом Публічного акціонерного товариства "Закарпаттяобленерго" до Управління держпраці у Закарпатській області в особі головного державного інспектора про визнання протиправними дій відповідача щодо проведення повторної позапланової перевірки додержання законодавства про працю позивачем, та визнання неправомірним (нечинним) і скасування припису від 8 червня 2016 року

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

На підставі акта перевірки Управлінням Держпраці в Закарпатській області було винесено припис від 8 червня 2016 року, яким встановлено порушення щодо звільнення ОСОБА_1 з роботи 19 травня 2015 року з посади контролера енергозбуту II гр. кв. за пунктом 3 статті 36 КЗпП України, у зв'язку з призовом на військову службу. Зокрема, як зазначено в приписі, призов на військову службу не є підставою для припинення трудового договору, відповідно до пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України.

Приписом зобов'язано позивача вжити заходів щодо недопущення порушень відносно ОСОБА_1 відповідно до статті 119 КЗпП України, статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» та у строк до 20 червня 2016 року письмово проінформувати Управління Держпраці в Закарпатській області про виконання вимог припису.

Вважаючи зазначені дії та рішення відповідача незаконними, позивач звернувся до суду з адміністративним позовом.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову суду апеляційної інстанції про часткове задоволення позову, та залишив в силі рішення суду першої інстанції про відмову у задоволенні позову.

ОЦІНКА СУДУ

Верховний Суд визнав помилковим посилання суду апеляційної інстанції на пункт 3 частини першої статті 36 КЗпП України (в редакції, що діяла на час призову ОСОБА_1 на строкову військову службу), відповідно до якого призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом

під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, є підставою припинення трудового договору, виходячи з наступного.

Колегія суддів Верховного Суду зазначила, що вирішуючи питання щодо звільнення ОСОБА_1 з займаної посади у зв'язку з призовом на строкову військову службу, слід керуватись частиною другою статті 39 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу", який закріплював збереження за призовником займаної посади та середньомісячного заробітку протягом одного року, а не пунктом 3 частини першої статті 36 КЗпП України.

Пункт 3 частини першої статті 36 КЗпП України зазнав відповідних змін лише з 11 червня 2015 року у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду» від 14 травня 2015 року № 433-VIII.

Відповідно до вищезазначеного закону пункт 3 частини першої статті 36 КЗпП України викладений в новій редакції, відповідно до якої підставою для припинення трудового договору є призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи і посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу.

Згідно зі статтею 119 КЗпП України (в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду» від 14 травня 2015 року), за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада, а також їм компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві (в установі, організації), де вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Враховуючи викладене, колегія суддів Верховного Суду погодилась із висновками суду першої інстанції про те, що ОСОБА_1 був призваний на строкову військову службу в період дії особливого режиму, а отже за ним зберігається місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації відповідно до статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» та статті 119 КЗпП України, у зв'язку із чим підстав для припинення трудового договору згідно пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП не було, а тому припис від 8 червня 2016 року Управління

Держпраці у Закарпатській області винесений відповідно до чинного законодавства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі № 807/798/16 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87080025>

3. Про обов'язок роботодавця дотримуватись мінімальних державних гарантій в оплаті праці при звільненні працівника

Грошова компенсація працівнику за всі невикористані дні щорічної відпустки – мінімальна державна гарантія в оплаті праці, недотримання якої є підставою для застосування фінансової санкції, передбаченої абзацом четвертим частини другої статті 265 КЗпП України.

Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначено основні державні соціальні гарантії, а Законом України «Про оплату праці» – зміст мінімальних державних гарантій в оплаті праці. За своєю суттю та метою встановлення ці поняття різні, при цьому мінімальні державні гарантії в оплаті праці є значно ширшими, ніж основні державні соціальні гарантії

18 січня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Державної служби України з питань праці у Полтавській області на постанову Харківського апеляційного адміністративного суду у справі № 524/6178/16-а за позовом Приватного підприємства «Дмитрій-мед» до начальника Управління Державної служби України з питань праці у Полтавській області, Управління Державної служби України з питань праці у Полтавській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

За результатами перевірки відповідачем складено акт від 05.07.2016, у якому зафіксовано, зокрема, порушення позивачем статті 83 Кодексу законів про працю України (далі також - КЗпП України, в редакції, чинній на момент виникнення спірних правовідносин) та статті 24 Закону України «Про відпустки» у зв'язку з тим, що не проведено нарахування та виплату грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки при звільненні працівника ОСОБА_1, а також у день її звільнення не проведено виплату усіх сум, що належать їй від підприємства.

25.07.2016 начальником Управління Держпраці у Полтавській області за результатами розгляду акта перевірки від 05.07.2016 прийнято постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами, якою на підставі абзацу 4 частини другої статті 265 КЗпП України на ПП «Дмитрій-мед» штраф у розмірі 14500,00 грн.

Позивач не погодився з постановою і звернувся з позовом до суду.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та задовольняючи позовні вимоги, суд апеляційної інстанції, виходив з того, що відповідач вийшов за межі перевірки,

встановленої власним наказом, та провів перевірку з питань, які не стосувалися недотримання позивачем мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Строк розрахунку з робітниками при звільненні не входить до переліку мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Несвоєчасна виплата компенсації за невикористану відпустку не може бути підставою для притягнення до адміністративної відповідальності, передбаченої абзацом 4 частини другої статті 265 КЗпП України в частині недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, а відтак відповідачем неправильно застосовано правову норму, згідно з якою позивач підлягає притягненню до відповідальності за несвоєчасну виплату компенсації за невикористану відпустку.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову суду апеляційної інстанції про задоволення позову, та залишив в силі рішення суду першої інстанції про відмову в задоволенні позову.

ОЦІНКА СУДУ

Керуючись положеннями частини першої статті 83, частини першої статті 116 КЗпП України, статей 8, 12 Закону № 108/95-ВР Верховний Суд дійшов висновку, що грошова компенсація працівнику за всі невикористані дні щорічної відпустки є мінімальною державною гарантією в оплаті праці.

Колегія суддів Верховного Суду визнала помилковим посилання суду апеляційної інстанції в обґрунтування своєї позиції, на норми Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» № 2017-III від 05.10.2000, про те, що грошова компенсація працівнику за всі невикористані дні щорічної відпустки не є мінімальною державною гарантією в оплаті праці.

Верховний Суд зауважив, що Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначені основні державні соціальні гарантії, а Законом України «Про оплату праці» визначено зміст мінімальних державних гарантій в оплаті праці. За своєю суттю та метою встановлення ці поняття є різними, при цьому мінімальні державні гарантії в оплаті праці є значно ширшими ніж основні державні соціальні гарантії.

Абзацом четвертим частини другої статті 265 КЗпП України встановлено, що юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі 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.

Враховуючи наведене вище правове регулювання та встановлені судами попередніх інстанцій обставини, колегія суддів вважає, що суд першої інстанції обґрунтовано дійшов висновку, що позивачем допущено порушення вимог частини першої статті 83 КЗпП України, що є підставою для застосування до нього фінансової санкції, передбаченої абзацом четвертим частини другої статті 265 КЗпП України, натомість висновки суду апеляційної

інстанції є помилковими, а відтак такий скасував рішення суду першої інстанції, яке відповідає закону.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 січня 2021 року у справі № 524/6178/16-а можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94200449>

4. Про визначення розміру передбачених умовами колективного договору додаткових виплат при звільненні працівника

При визначенні розміру виплат, які передбачені колективним договором як додаткові, Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100, не застосовується

17 грудня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Публічного акціонерного товариства «Укртрансгаз» в особі філії «Управління магістральних газопроводів «Харківтрансгаз» на постанову Харківського окружного адміністративного суду від 5 липня 2016 року та ухвалу Харківського апеляційного адміністративного суду від 2 серпня 2016 року у справі № 820/2772/16 за позовом Публічного акціонерного товариства «Укртрансгаз» в особі філії «Управління магістральних газопроводів «Харківтрансгаз» до Головного управління Держпраці у Харківській області про скасування постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Під час проведеної відповідачем перевірки встановлено, що протягом 2014 - 2015 років працівникам філії «УМГ «Харківтрансгаз» у кількості 300 осіб при звільненні у зв'язку з скороченням чисельності чи штату працівників, крім вихідної допомоги, передбаченої чинним законодавством, виплачено вихідну допомогу в залежності від загального стажу роботи в газовій промисловості (пункт 2.3 колективного договору). При цьому при звільненні на пенсію, у випадку коли трудовий договір розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників менше ніж за півтора року до досягнення пенсійного віку, встановленого Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», працівникам підприємства виплачено додаткову одноразову грошову виплату (пункт 5.6 колективного договору).

Однак пунктами 2.3 та 5.6 колективного договору визначено, що розрахунок вихідної допомоги та одноразової грошової виплати проводиться з розрахунку середньої заробітної плати, яка здійснюється з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю здійснення виплат. Виплати, що включаються у розрахунок середньої заробітної плати, визначаються відповідно до пункту 3 Розділу III Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 №100 (далі – Постанова КМУ № 100).

Перевіркою встановлено, що під час реалізації вказаних виплат відповідачем не використовується пункт 2 Розділу II Постанови КМУ № 100. Таким чином, на думку відповідача, мають місце факти, що працівникам не донараховані належні грошові кошти.

За результатами перевірки відповідачем складено акт, яким встановлено порушення законодавства про працю та винесено постанову про накладення штрафу від 10.05.2016 в сумі 1378 грн.

Вважаючи вказані дії відповідача протиправними, позивач звернувся до суду з цим позовом.

Ухвалюючи рішення про відмову в задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, виходив з того, що виплата позивачем одноразової грошової виплати при звільненні працівників на пенсію, та у випадку, коли трудовий договір розірвано з ініціативи роботодавця, у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників менше ніж за півтора року до досягнення пенсійного віку відбувалась із розрахунку середньої заробітної плати, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю здійснення виплат. Однак період 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю здійснення виплат, передбачено Постановою КМУ № 100 виключно для обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки.

При цьому суди дійшли висновку, що у даному випадку середньомісячна заробітна плата повинна була обчислюватися виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Внаслідок встановленого перевіркою порушення не донараховані належні грошові кошти.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про відмову у задоволенні позову, та ухвалив нове рішення про задоволення позову.

ОЦІНКА СУДУ

Оскаржуваною у цій справі постановою на позивача накладено штраф за порушення вимог трудового законодавства в частині обчислення середньої заробітної плати під час виплати передбаченої колективним договором вихідної допомоги та одноразової грошової виплати з порушенням вимог Постанови КМУ № 100.

Водночас за правилами пункту 1 Порядку, затвердженого постановою КМУ № 100, цей Порядок застосовується у всіх випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

Таким чином, передбачений постановою КМУ № 100 Порядок застосовується виключно до тих виплат, які передбачені законодавством.

Враховуючи те, що колективним договором спірні виплати визначені як додаткові, не передбачені чинним законодавством виплати, які здійснюються

одночасно з передбаченими (стаття 44 КЗпП) законодавством виплатами, затверджених постановою № 100 Порядок обчислення середньої заробітної плати для визначення розміру таких виплат застосуванню не підлягає.

За таких обставин, оскільки під час виплати працівникам вихідної допомоги та одноразової грошової виплати позивачем вимог трудового законодавства допущено не було, а тому висновки судів попередніх інстанцій щодо правомірності оскаржуваної постанови про накладення на позивача штрафу не можна визнати обґрунтованими.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 грудня 2020 року у справі № 820/2772/16 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93630477>

5. Про визначення розміру оплати праці працівників різних кваліфікацій

Розмір оплати праці працівників різних кваліфікацій не може бути однаковим. При встановленні розміру оплати необхідно дотримуватися міжкваліфікаційних співвідношень

17 грудня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Держпраці у Полтавській області на постанову Полтавського окружного адміністративного суду від 06 липня 2017 року та ухвалу Харківського апеляційного адміністративного суду від 24 жовтня 2017 року у справі № 816/1889/16 за позовом Товариства з обмеженою відповідальністю "Полтавський ремонтно-механічний завод" до Управління Держпраці у Полтавській області про скасування постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Відповідачем проведено перевірку додержання ТОВ "Полтавський ремонтно-механічний завод" законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за результатами якої складено акт від 13.09.2016.

Виявлено порушення позивачем статті 96 КЗпП України та частини третьої статті 6 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (далі – Закон № 108/95-ВР), а саме: за червень-серпень 2016 року оплата праці бухгалтера ОСОБА_1, маляра ОСОБА_2 проводилась виходячи із встановленого посадового окладу, без урахування міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

26.09.2016 начальником Управління Держпраці у Полтавській області на підставі зазначеного вище акта перевірки видано постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами, якою на позивача на підставі статті 265 КЗпП накладено штраф у розмірі 29000 грн.

Позивач не погодився з постановою та оскаржив її до суду.

Задовольняючи позов, суд першої інстанції, з яким погодився суд апеляційної інстанції, виходив з того, що відповідачем не надано пояснень та обґрунтованих

розрахунків розмірів заробітних плат бухгалтера ОСОБА_1, маляра ОСОБА_2 з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Також розмір заробітної плати цих працівників з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) не розраховувався відповідачем і під час перевірки.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про задоволення позову, та ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

ОЦІНКА СУДУ

Згідно із статтею 6 Закону № 108/95-ВР основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Згідно з класифікатором професій ДК 003-2010 посада “бухгалтер” за класифікацією професій відноситься до розділу 3 (фахівці), а посада “маляр” - до розділу 7 (кваліфіковані робітники з інструментом).

Отже, при встановленні розміру оплати праці бухгалтера та маляра необхідно дотримуватись міжкваліфікаційних співвідношень.

Нарахування заробітної плати бухгалтера ОСОБА_1 та маляра ОСОБА_2 проводилося позивачем з розрахунку мінімальної заробітної плати встановленої Законом України «Про Державний бюджет на 2016 рік» у розмірі 1450 грн, тобто тарифна сітка не сформована з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Отже, встановивши, що позивачем порушено вимоги КЗпП, відповідач обґрунтовано прийняв постанову про накладення штрафу.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 04 червня 2021 року у справі № 816/1889/16 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97428731>

IV. Спори, що пов'язані зі здійсненням контролю за дотриманням умов колективного договору

1. Про повноваження Державної служби України з питань праці та її територіальних органів здійснювати контроль за виконанням умов колективного договору

Державна служба України з питань праці та її територіальні органи уповноважені здійснювати перевірку дотримання роботодавцями, у тому числі, гарантій, встановлених Законом України від 1 липня 1993 року № 3356 XII «Про колективні договори і угоди»

20 березня 2019 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Публічного акціонерного товариства «ДТЕК Дніпроенерго» на постанову Запорізького окружного адміністративного суду від 19 червня 2017 року та ухвалу Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 10 жовтня 2017 року у справі № 808/1032/17 Публічного акціонерного товариства «ДТЕК Дніпроенерго» до Головного управління Держпраці у Запорізькій області про визнання протиправним та скасування припису.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Відповідачем проведено планову перевірку позивача, під час якої встановлено порушення позивачем вимог статті 18 КЗпП України у частині порушення норм та гарантій встановлених колективним договором, частини першої статті 5, частини першої статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», а саме: відповідно до пункту 3.3.2 Колективного договору підприємства на 2014-2015 роки загальне зменшення тривалості робочого часу не повинно перевищувати 8 годин на тиждень, однак наказом від 23 липня 2015 року № 84 встановлено зміну істотних умов праці: введення нового графіку роботи з одноденним робочим тижнем з 01 жовтня 2015 року.

На підставі висновків зазначених в акті перевірки відповідачем було винесено припис, яким позивача зобов'язано усунути порушення вимог статті 18 КЗпП України, частини першої статті 5, частини першої статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» вжити дієвих заходів щодо недопущення у подальшому порушення норм та гарантій, встановлених діючим колективним договором.

Не погодившись з приписом позивач звернувся з позовом до суду.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій про відмову в задоволенні позову – без змін.

ОЦІНКА СУДУ

Верховний Суд констатував порушення позивачем вимог статті 18 Кодексу законів про працю України, частини першої статті 5, частини першої статті 9 Закону

України «Про колективні договори і угоди», оскільки останній не дотримався норм та гарантій, встановлених чинним колективним договором.

Крім цього, колегія суддів Верховного Суду визнала необґрунтованими доводи позивача стосовно того, що органи Держпраці не мають права втручатися у правовідносини, що виникають з колективного договору.

Відповідно до частини першої статті 2 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» управління Держпраці є органом державного нагляду (контролю) в межах повноважень, передбачених цим законом; при здійсненні контролю та перевірок управління Держпраці керується вимогами вищезазначеного Закону.

Згідно з Положенням про Державну службу України з питань праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 цей орган відповідно до покладених на нього завдань здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю.

Отже, орган Держпраці при винесенні оскаржуваного припису діяв у межах повноважень та у порядку, що визначені законом.

Проаналізувавши статті 1, 5, 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» та статтю 10 КЗпП України, Верховний Суд дійшов висновку, що колективні договори укладаються на всіх підприємствах, в установах та організаціях, де застосовується наймана праця; умови колективного договору, укладеного на основі чинного законодавства, є обов'язковими для сторін відповідного договору. При цьому у колективному договорі сторони визначають взаємні зобов'язання, у тому числі щодо змін в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості.

Таким чином, оскільки забезпечення роботодавцем дотримання гарантій, передбачених колективними договорами, належить у тому числі до сфери регулювання трудового законодавства, зокрема Закону України «Про колективні договори і угоди», то орган Держпраці під час здійснення перевірки додержання позивачем законодавства про працю та винесення оскаржуваного припису діяв у межах повноважень та у порядку, що визначені законом.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 березня 2019 року у справі № 808/1032/17 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80632914>

2. Про обов'язковість нарахування працедавцем встановленої в колективному договорі надбавки за інтенсивність праці

Визначення в колективному договорі максимального розміру доплати за інтенсивність праці та відсутність мінімального розміру не свідчить про можливість ненарахування такої надбавки.

Працедавець вправі самостійно визначити критерії нарахування та виплати встановленої в колективному договорі надбавки за інтенсивність праці, її розмір, в тому числі й з урахуванням фінансового стану. Однак ненарахування такої надбавки взагалі прямо суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 Закону України «Про колективні договори та угоди» щодо обов'язковості умов колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали

18 серпня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Львівського комунального підприємства "Львівелектротранс" на постанову Львівського окружного адміністративного суду та постанову Львівського апеляційного адміністративного суду, у справі № 813/300/17 за позовом Львівського комунального підприємства "Львівелектротранс" до Головного управління Держпраці у Львівській області про визнання протиправними і скасування приписів відповідача.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Головним управлінням Держпраці у Львівській області в період з 04.07.2016 по 15.07.2016 та 22.08.2016 по 31.08.2016 проведено позапланові перевірки дотримання вимог законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування ЛКП «Львівелектротранс».

За результатами складено акти перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Перевірками встановлено та зафіксовано в акті, зокрема, порушення вимог частини четвертої статті 97 КзПП України – під час перевірки не представлено жодних документів, відповідно до яких певним категоріям працівників встановлювалась доплата за інтенсивність, а також за керівництво бригадою в розмірі, меншому за передбачений колективним договором та Галузевою угодою, а саме п. 5.11 Колективної угоди Підприємства на 2014-2015 роки та п. 3.1 Галузевої угоди, яким чітко передбачені доплати за інтенсивність праці робітників та за керівництво бригадою.

У зв'язку із виявленими порушеннями, відповідачем винесено приписи від 15.07.2016 та від 31.08.2016.

Позивач, вважаючи вказані приписи незаконними, безпідставними та такими, що підлягають скасуванню, звернувся із даним позовом до суду.

Задовольняючи позов частково, суд першої інстанції зазначив, що у колективних та Галузевих угодах, що діяли як на момент скасування доплати «За інтенсивність праці», так і на момент прийняття оскаржуваного припису №1, визначено не фіксований розмір доплати, а лише діапазон від 0 до 12%. Тому встановлювати розміри позивач мав право одноособово, без погодження із профспілковим органом. Враховуючи викладене, пункт 4 припису від 15.07.2016

№13-01-014/1151-0789 в частині встановлення доплати за інтенсивність належить скасувати.

Скасовуючи постанову суду першої інстанції про задоволення позову, суд апеляційної інстанції, суд апеляційної інстанції зазначив, що висновок суду першої інстанції про те, що надбавка за інтенсивність праці є обов'язковою і може дорівнювати нулю, є безпідставним, адже таким чином вона не нараховується і не виплачується.

Працівникам підприємства у періоді, який перевірявся, не встановлювалася надбавка за інтенсивність праці. Отже, відповідач дійшов вірного висновку про порушення чинного законодавства підприємством і пункт 4 припису №13-01-014/1151-0789 від 15.07.2016 в частині встановлення доплати за інтенсивність є законним.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

ОЦІНКА СУДУ

Саме колективний договір є локальним нормативним актом підприємства (організації, установи) в сфері трудових відносин, який встановлює домовленість сторін щодо умов оплати праці працівників. Колективний договір може передбачати додаткові поряд з чинним законодавством і угодами гарантії та соціально-побутові пільги.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що відповідно до пункту 5.11 розділу 5 Колективної угоди Підприємства на 2014-2015 роки ЛКП «Львівелектротранс» взято зобов'язання нараховувати премію та всі доплати та надбавки встановлені Підприємством згідно переліку (додаток 13) до цієї колективної угоди.

Вказаний додаток передбачає доплату за інтенсивність праці до 12% тарифної ставки та доплату за керівництво бригадою, яка диференціюється в залежності від чисельності робітників в бригаді від 25% до 50% розміру тарифної ставки, присвоєної бригадиру.

Тобто пункт 5.11 розділу 5 Колективної угоди свідчить про обов'язковість доплат і надбавок встановлених згідно переліку, оскільки працедавець взяв на себе зобов'язання здійснювати їх виплату. При цьому Колективна угода не містить застереження, що виплата таких надбавок є обов'язковою, а їх нарахування залежить від фінансових можливостей підприємства.

Вказівка, що доплата за інтенсивність встановлюється в розмірі до 12%, свідчить про визначення максимального розміру і відсутність мінімального розміру.

Таке формулювання не свідчить про можливість ненарахування такої надбавки. При цьому працедавець вправі самостійно визначити критерії нарахування та виплати цієї надбавки, її розмір, в тому числі й з урахуванням фінансового стану. Однак, ненарахування такої взагалі прямо суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 Закону України «Про колективні договори та угоди».

Отже, Верховний Суд погодився з суду апеляційної інстанції про те, що відповідач дійшов вірного висновку про наявність порушення чинного законодавства підприємством і пункт 4 припису від 15.07.2016 в частині встановлення доплати за інтенсивність є законним.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 серпня 2021 року у справі № 813/300/17 можна ознайомитися за посиланням <http://reyestr.court.gov.ua/Review/99123243>

V. Спори, пов'язані з дотриманням органами Держпраці процедури проведення перевірок

1. Про проведення позапланової перевірки суб'єкта господарської діяльності на підставі ухвали слідчого судді

Дії органу Держпраці щодо проведення позапланової перевірки суб'єкта господарювання на підставі ухвали слідчого судді в кримінальному провадженні є незаконними. Припис, виданий на підставі такої ухвали, також є незаконним і має бути скасований

19 жовтня 2018 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Публічного акціонерного товариства «По газопостачанню та газифікації «Донецькоблгаз» на постанову Донецького окружного адміністративного суду від 06 листопада 2017 року та ухвалу Донецького апеляційного адміністративного суду від 11 грудня 2017 року, у справі № 805/3137/17-а за позовом Публічного акціонерного товариства «По газопостачанню та газифікації «Донецькоблгаз» до Головного управління Держпраці у Донецькій області про визнання неправомірним та скасування припису

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Ухвалою Краматорського міського суду Донецької області від 25 липня 2017 року у справі № 234/10050/17 (провадження № 1-кз/234/3825/17) надано дозвіл на проведення позапланової виїзної перевірки з питань додержання суб'єктом господарювання, законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, дотриманням вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки, безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення ПАТ «Донецькоблгаз» ВП «Краматорське управління по газопостачанню та газифікації». Проведення позапланової виїзної перевірки доручено співробітниками Головного управління Держпраці в Донецькій області.

21 серпня 2017 року Головне управління Держпраці у Донецькій області складено акт за наслідком проведеної на підставі зазначеної ухвали суду позапланової перевірки позивача на предмет дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки.

Під час перевірки відповідачем виявлено 19 порушень нормативно-правових актів, детальний опис яких викладено в акті.

На підставі акту перевірки відповідачем видано припис від 21 серпня 2017 року дотримуватись позивачу вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки, вимог безпечного виконання та організації технічного обслуговування, експлуатації газового господарства. Викладено вимогу усунути порушення, виявлені в ході перевірки.

Не погодившись із зазначеним приписом позивач звернувся до суду із цим позовом.

Задовольняючи частково позовні вимоги, суди попередніх інстанцій з посиланням на Постанову Кабінету Міністрів України «Питання запровадження обмежень на проведення перевірок державними інспекціями та іншими контролюючими органами» від 13 серпня 2014 року № 408 (далі - Постанова КМУ) та статтю 31 Закону України «Про внесення змін до закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік», зробили висновок про можливість призначення позапланових перевірок за рішенням суду у кримінальному провадженні.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про часткове задоволення позову, та ухвалив нове рішення про задоволення позову

ОЦІНКА СУДУ

Проаналізувавши статтю 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05 квітня 2007 року № 877-V (далі – Закон № 877-V), Верховний Суд зробив висновок, що відповідач при прийнятті наказу про проведення позапланової перевірки та при фактичному здійсненні такої перевірки вийшов за межі наданих законом повноважень, оскільки вказана стаття містить вичерпний перелік підстав для проведення позапланових перевірок контролюючими органами, зазначених у частині четвертій статті 2 Закону № 877-V.

Поміж вказаних підстав відсутня така підстава, як проведення позапланової перевірки Держпрацею за ухвалою слідчого судді в кримінальному провадженні.

Верховний Суд звернув увагу, що прямого зобов'язання на призначення позапланової перевірки слідчий суддя не надавав, а лише надав дозвіл на проведення такої та визначив суб'єкт, який цю перевірку може провести.

Отже, відповідач, отримавши ухвалу суду, мав можливість перевірити, чи можливе виконання такого рішення слідчого судді контролюючим органом не виходячи за межі повноважень, встановлені Законом № 877-V. Суди попередніх інстанцій проаналізували пункт 4 частини другої статті 40 Кримінального процесуального кодексу України, у якому зазначено, що слідчий уповноважений призначати ревізії та перевірки.

Водночас вказана норма на момент призначення перевірки 8 серпня 2017 року була виключена на підставі Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII.

Таким чином, дії відповідача щодо проведення позапланової перевірки позивача на підставі ухвали слідчого судді в кримінальному провадженні є незаконними.

Ураховуючи незаконність проведення позапланової перевірки, припис, виданий на підставі такої ухвали, також є незаконним та має бути скасований.

Суди попередніх інстанцій не врахували, що правові підстави для проведення позапланової перевірки відсутні, а тому хибно надали оцінку припису відповідача.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 19 жовтня 2018 року у справі № 805/3137/17-а можна ознайомитися за посиланням <http://reyestr.court.gov.ua/Review/77249163>

2. Про неприпустимість проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами

Проведення заходу державного контролю на підставі звернення, у якому не вказано по батькові та місця проживання заявника, суперечить принципу державного нагляду (контролю) щодо неприпустимості проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами

02 червня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Товариства з обмеженою відповідальністю «Авега» (далі – ТОВ «Авега») на рішення Харківського окружного адміністративного суду від 03 лютого 2020 року та постанову Другого апеляційного адміністративного суду від 25 травня 2020 року, у справі № 520/11145/19 за позовом ТОВ «Авега» до Головного управління Держпраці у Харківській області про визнання неправомірними дій відповідача по проведенню позапланової перевірки позивача на предмет додержання законодавства з питань праці, винесенню постанови про накладення штрафу від 20.05.2019, визнання незаконною та скасування зазначеної постанови.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

15.03.2019 ГУ Держпраці у Харківській області було проведено інспекційне відвідування ТОВ «Авега» за місцем здійснення підприємницької діяльності.

Підставою для прийняття рішення про проведення перевірки, була інформація, викладена в інформаційній довідці начальника відділу з питань додержання законодавства застрахованих осіб, працевлаштування осіб з інвалідністю, з питань дитячої праці та інших нормативно-правових актів ОСОБА_5.

Цією довідкою до відома керівництва доведено інформацію про звернення засобами телефонного зв'язку фізичної особи ОСОБА_6 щодо порушення законодавства про працю під час будівельних робіт у дошкільному закладі «Перлина».

За результатами проведеної перевірки ГУ Держпраці у Харківській області встановлено використання найманої праці, в порушення вимог частини третьої статті 24 КЗпП України допуск до роботи без укладення трудового договору, про що складено Акт інспекційного відвідування (невиїзного інспектування) юридичної особи (фізичної особи, яка використовує найману працю) від 19.04.2019, в якому зафіксовано виявлені порушення.

Постановою від 20.05.2019 до позивача застосовано штрафну (фінансову) санкцію.

Не погоджуючись з правомірністю вказаної постанови про накладення штрафу ТОВ «Авега» звернулось до суду з даним позовом.

Ухвалюючи рішення про відмову у задоволенні позовних вимог суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції виходив з того, що підставою для проведення контрольного заходу позивача було рішення керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, за зверненням фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин.

Апеляційний суд визнав безпідставними посилання позивача на те, що наказ від 14.03.2019 № 517 (про проведення перевірки) прийнятий на підставі анонімного повідомлення, оскільки не можливо встановити особу заявника, час звернення, особу співробітника ГУ Держпраці, який прийняв повідомлення, його реєстраційний номер, а також встановити чи дійсно мало місце таке повідомлення, оскільки всі ці відомості містяться в журналі обліку вхідних дзвінків громадян ГУ Держпраці у Харківській області, копія якого долучена до матеріалів справи.

Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про відмову у задоволенні позову, та ухвалив нове рішення про задоволення позову у частині визнання неправомірними дій відповідача по проведенню позапланової перевірки, а також визнання незаконною та скасування постанови про накладення штрафу.

ОЦІНКА СУДУ

За змістом підпунктів 1, 2, 3 пункту 5 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295 (далі – Порядок № 295), чинного на момент виникнення спірних правовідносин, підставою для проведення інспекційного відвідування може бути звернення не будь-якої фізичної особи, а лише особи, щодо якої порушено законодавство про працю.

Як встановлено судами попередніх інстанцій звернення фізичної особи ОСОБА_6, яке стало підставою для проведення інспекційного відвідування, містило лише повідомлення про порушення законодавства про працю щодо осіб, зайнятих на будівельних роботах у дошкільному закладі «Перлина». Однак дані, що такі порушення мають місце безпосередньо щодо неї, як особи, яка направила таке звернення, були відсутні. Не встановлено таких даних і під час розгляду справи.

Оскільки звернення ОСОБА_6 не відповідало вимогам щодо звернення, які можуть бути підставою для інспекційного відвідування відповідно до підпунктів 1, 2 пункту 5 Порядку № 295, а тому проведення заходу контролю за відсутності передбачених законом підстав до цього не може вважатись законним.

Крім цього Верховний Суд зазначив, що звернення, яке стало підставою для проведення заходу контролю, не відповідало вимогам Закону України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 № 393/96-ВР, оскільки не містило по батькові та місця проживання заявника.

Таким чином, звернення ОСОБА_6 не підлягало розгляду, а проведення заходу державного контролю на підставі такого звернення суперечило принципу державного нагляду (контролю) щодо неприпустимості проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами.

Також Верховний Суд звернув увагу на те, що таким підставам позову, як порушення процедури призначення та проведення перевірки, суди повинні надавати правову оцінку в першу чергу, а у разі, якщо вони не визнані судом такими, що тягнуть протиправність рішень, прийнятих за наслідками такої перевірки, - переходити до перевірки підстав позову щодо наявності порушень законодавства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 02 червня 2021 року у справі № 520/11145/19 можна ознайомитися за посиланням <http://reyestr.court.gov.ua/Review/97533045>

3. Про наслідки недотримання вимог законодавства щодо порядку проведення перевірки (інспекційного відвідування) інспекторами праці

Положення абзацу 9 частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (щодо з'ясування під час проведення позапланового заходу лише тих питань, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу) покликане запобігти зловживанням державними органами з питань праці у проведенні перевірок з ширшим обсягом питань.

Недотримання його вимог є порушенням порядку проведення перевірки (інспекційного відвідування) та самостійною підставою для скасування постанов про накладення штрафу, які прийняті на підставі акта, складеного за результатами такої перевірки

17 березня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Держпраці у Тернопільській області на постанову Восьмого апеляційного адміністративного суду від 11 липня 2019 року у справі № 500/2878/18 за позовом Товариства з обмеженою відповідальністю «Домобудівник» до Управління Держпраці

у Тернопільській області про визнання протиправними та скасування постанов про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Посадовими особами Управління проведено інспекційне відвідування ТОВ «Домобудівник» на предмет додержання останнім законодавства про працю. Вказаний захід державного контролю проведений на підставі наказу Управління «Про проведення інспекційних відвідувань ТОВ «Домобудівник» від 21 листопада 2018 року, підставою для видання якого слугувало звернення ОСОБА_1.

За змістом цього звернення ОСОБА_1 просила здійснити перевірку ТОВ «Домобудівник» щодо невиконання їй, як колишньому працівнику ТОВ «Домобудівник», компенсації за невикористані дні щорічної відпустки.

За результатами здійснення заходу державного контролю складено акт інспекційного відвідування від 29 листопада 2018 року, у якому зафіксовані порушення законодавства про працю, а саме: частини третьої статті 24 КЗпП, постанови Кабінету Міністрів України (далі - КМУ) «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17 червня 2015 року №413, частини першої та другої статті 115 КЗпП та частини першої статті 24 Закону України «Про оплату праці», частини першої статті 116 КЗпП.

При перевірці зроблено висновок, що директор ТОВ «Домобудівник» ОСОБА_5 16 жовтня 2018 року уклав цивільно-правові договори із громадянами ОСОБА_2, ОСОБА_3, ОСОБА_4, які фактично є безстроковими трудовими договорами, оскільки укладені без визначення терміну дії. Також виявлено факти нерегулярної виплати позивачем заробітної плати. Перевіркою, також встановлено, що звільненій з роботи ОСОБА_6 виплачена менша сума компенсації за невикористану відпустку.

За результатами розгляду справи про накладення штрафу за порушення законодавства про працю відповідачем винесено постанову від 13 грудня 2018 року, якою на позивача на підставі абзацу 3 частини другої статті 265 КЗпП накладено штраф у розмірі 11 169 грн. та від 13 грудня 2018 року, якою на позивача відповідно до абзацу 2 частини другої статті 265 КЗпП накладено штраф у розмірі 335 070, 00 грн.

Вважаючи вказані постанови про накладення штрафу протиправними та такими, що підлягають скасуванню позивач звернувся до суду із цим позовом.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції про відмову в задоволенні позову, апеляційний суд зазначив, що відповідно до наказу відповідача підставою перевірки позивача було звернення ОСОБА_1 щодо правильності невиконання компенсації за невикористані дні щорічної відпустки. Як свідчить направлення на проведення перевірки та акт, складений за результатами такої перевірки, відповідач вийшов за межі предмета інспекційного відвідування та здійснив перевірку оформлення трудових договорів (контрактів) щодо інших працівників відповідача та з питань, які не були заявлені ОСОБА_1. Отже, вказаний акт, на підставі якого було прийнято оскаржувані постанови про накладення

на позивача штрафу є недопустимим доказом у справі. Ця обставина, на думку суду апеляційної інстанції, свідчить про порушення порядку проведення перевірки (інспекційного відвідування) і є самостійною підставою для скасування постанови про накладення штрафу.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а постанову суду апеляційної інстанції про задоволення позову без змін.

ОЦІНКА СУДУ

В абзаці 9 частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 року № 877-V зазначено, що під час проведення позапланового заходу з'ясовуються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу, з обов'язковим зазначенням цих питань у посвідченні (направленні) на проведення заходу державного нагляду (контролю).

Це положення покликане запобігти зловживанням державними органами з питань праці у проведенні перевірок з ширшим обсягом питань.

Підставою для проведення позапланової перевірки (інспекційного відвідування) позивача було звернення ОСОБА_1, яка просила перевірити ТОВ "Домобудівник" на предмет правильності невиконання її компенсації за невикористанні дні щорічної відпустки.

Тобто, підставою для проведення перевірки було зверненням працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю (щодо правильності невиконання компенсації за невикористані дні щорічної відпустки).

В свою чергу, як вбачається з направлення на проведення заходу державного контролю за дотриманням законодавства про працю (інспекційного відвідування) та акту інспекційного відвідування відповідач вийшов за межі предмета інспекційного відвідування та здійснив перевірку оформлення трудових договорів (контрактів) щодо інших працівників відповідача та з питань, які не були заявлені ОСОБА_1.

При цьому, колегія суддів Верховного Суду наголосила, що в такому випадку суд не повинен вдаватися до оцінки виявлених порушень з приводу оформлення трудових відносин з найманими працівниками, тривалості робочого часу, оплати праці щодо інших працівників позивача, які не звертались до відповідача з відповідними зверненнями щодо порушення їх прав.

Верховний Суд також зазначив, що даючи оцінку рішення посадової особи територіального органу Держпраці за наслідками перевірки, окрім правомірності, власне вимог цього рішення (з огляду на правовий статус Держпраці та її територіальних органів), важливим є з'ясувати, серед іншого, дотримання процедури проведення цієї позапланової перевірки. У такому контексті слід зважити на те, на якій підставі призначено цю перевірку, що було предметом перевірки, чи оформлено відповідні документи на проведення позапланової перевірки, чи ознайомлений суб'єкт господарювання про проведення позапланової перевірки і її предметом.

Таким чином, відповідач порушив порядок проведення перевірки (інспекційного відвідування), та за результатами перевірки прийняв акт інспекційного відвідування, на підставі якого виніс оскаржувані позовачем постанови про накладення штрафу на ТОВ "Домобудівник".

Колегія суддів Верховного погодилась з висновками суду апеляційної інстанції про те, що вказана обставина є самостійною підставою для скасування постанов про накладення штрафу, які прийняті на підставі акту, який отриманий в результаті перевірки, проведеної з порушенням порядку, встановленого законом.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 березня 2021 року у справі № 500/2878/18 можна ознайомитися за посиланням <http://reyestr.court.gov.ua/Review/95615956>

4. Про підстави для здійснення контрольних повноважень органами Держпраці

Контрольні повноваження здійснюються інспекторами праці у формі проведення інспекційних відвідувань та невіізних інспектувань, профілактичні відвідування у формі інформаційно-роз'яснювальної роботи не входять до цього переліку.

Доповідна записка посадової особи органу контролю, складена за результатами проведення профілактичного відвідування роботодавця, не є належною підставою для призначення інспекційного відвідування

25 березня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Держпраці у Закарпатській області на рішення Закарпатського окружного адміністративного суду від 29 липня 2019 року, та постанову Восьмого апеляційного адміністративного суду від 29 жовтня 2019 року у справі № 260/768/19 за позовом фізичної особи-підприємця ОСОБА_1 до Управління Держпраці у Закарпатській області про визнання протиправними та скасування припису та постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

06.03.2019 начальником відділу Управління Держпраці у Закарпатській області на ім'я начальника Управління Держпраці у Закарпатській області подано доповідну записку, якою повідомлено, що в ході проведення 14.02.2019 профілактичного відвідування фізичної особи-підприємця ОСОБА_1 встановлено, що така використовує найману працю без оформлення трудових договорів.

На підставі вказаної доповідної записки, інформації Головного управління Пенсійного фонду України в Закарпатській області від 25.03.2019 відповідачем видано наказ від 26.03.2019 № 65 про проведення інспекційних відвідувань, зокрема фізичної особи-підприємця ОСОБА_1 щодо дотримання трудового законодавства при оформленні трудових відносин, оплати праці, дотримання мінімальних гарантій, часу праці та відпочинку, використанні праці неповнолітніх.

Відповідачем на підставі наказу та направлення проведено інспекційне відвідування позивача, за результатами якого складено акт від 28.03.2019.

При проведенні інспекційного відвідування встановлено, що позивач допустила до виконання роботи офіціанта ОСОБА_4, кухаря ОСОБА_5 та мийника посуду ОСОБА_6 без укладення письмових трудових договорів, чим порушила вимоги частини третьої статті 24 КЗпП України.

Відповідачем 17.04.2019 винесено припис про усунення виявлених порушень, а також постановою від 18.04.2019 накладено штраф на фізичну особу-підприємця ОСОБА_1 у розмірі 375 570,00 грн.

Не погоджуючись з приписом та постановою про накладення штрафу позивач звернулась з даним позовом до суду.

Задовольняючи позовні вимоги суди виходили, зокрема, з неправомірності призначення інспекційного відвідування на підставі доповідної записки начальника відділу, складеної за результатами проведення профілактичного відвідування позивача, зважаючи на те, що така підстава не передбачена законодавством, зокрема пунктом 5 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 №295 (далі – Порядок №295), який визначає підстави для проведення інспекційного відвідування.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

ОЦІНКА СУДУ

Верховний Суд зазначив, що процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю регулює Порядок № 295 (діяв на момент виникнення спірних правовідносин).

Підстави для проведення інспекційного відвідування визначені пунктом 5 Порядку № 295.

Конвенція Міжнародної організації праці № 81 1947 року «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі», що ратифікована Законом України від 08.09.2004 № 1985-IV визначає безумовне дискреційне повноваження інспектора самостійно приймати рішення щодо необхідності проведення інспектування того чи іншого роботодавця для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються.

Однак, такими повноваженнями інспектор наділений виключно в рамках здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, який здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невіізних інспектувань, за наявності підстав визначених законодавством. В свою чергу, пункт 5 Порядку № 295 визначає перелік підстав для здійснення державного контролю, який є вичерпним.

Відтак, колегія суддів Верховного Суду погодилась з висновком судів попередніх інстанцій про те, що доповідна записка посадової особи органу контролю, яка слугувала підставою для призначення інспекційного відвідування позивача, не є належною підставою для призначення інспекційного відвідування

згідно з пунктом 5 частини п'ятої Порядку № 295, оскільки ознаки порушення законодавства про працю виявлені органом контролю поза межами виконання ним контрольних повноважень.

В силу положень пункту 2 Порядку № 295 контрольні повноваження здійснюються інспекторами праці у формі проведення інспекційних відвідувань та невіїзних інспектувань, профілактичні відвідування у формі інформаційно - роз'яснювальної роботи не входять до даного переліку.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 25 березня 2021 року у справі № 260/768/19 можна ознайомитися за посиланням <http://reyestr.court.gov.ua/Review/95780562>

5. Про необхідність підтвердження виявлених органом Держпраці порушень доказами в достатньому обсязі

Держпраці, як орган державного нагляду (контролю), зобов'язаний повно, об'єктивно та неупереджено проводити перевірки, для чого має право, зокрема, одержувати пояснення, довідки, документи, матеріали, відомості з питань, які виникають під час здійснення такого заходу державного нагляду (контролю). Водночас в акті, складеному за наслідками перевірки, повинні фіксуватися лише ті порушення, які достеменно підтверджені доказами (документами, поясненнями тощо) в обсязі, що дозволяє беззаперечно стверджувати про виявлені факти. При цьому такі докази не повинні мати суперечливий характер, допускати неоднозначне тлумачення

20 лютого 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Держпраці у Рівненській області на постанову Рівненського окружного адміністративного суду від 1 вересня 2016 року та ухвалу Житомирського апеляційного адміністративного суду від 7 грудня 2016 року у справі № 817/932/16 за позовом фізичної особи - підприємця ОСОБА_1 до управління Держпраці у Рівненській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

27.04.2016 на Урядову гарячу лінію надійшло звернення громадянки ОСОБА_2, у якому остання повідомила, що працювала без укладення трудового договору на посаді продавця в магазині позивача та звертається з проханням розібратися і посприяти у виплаті заробітної плати за період 2014-2016 роки.

За результатами проведеної відповідачем перевірки встановлено порушення ФОП ОСОБА_1 вимог статей 24, 253 КЗпП України, частини другої статті 30 Закону України від 24.03.1995 №108/95-ВР "Про оплату праці" (далі – Закон №108/95-ВР), та на підставі акту перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, начальником управління Держпраці прийнято постанову про накладення штрафу на ФОП ОСОБА_1 у розмірі 43500 гривень.

Не погоджуючись з постановою про накладення штрафу позивач звернулась з даним позовом до суду.

Задовольняючи позовні вимоги суди виходили, зокрема, з того, що з досліджених судом письмових пояснень ФОП ОСОБА_1 та заявниці – ОСОБА_2, які були єдиними доказами встановленого порушення законодавства про працю, не можливо встановити у діяльності ОСОБА_2 ознак роботи, як найманого працівника. Таким чином, згідно з висновками судів, під час судового розгляду справи не виявлено наявності трудових відносин, фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

ОЦІНКА СУДУ

Держпраці, як орган державного нагляду (контролю), зобов'язаний повно, об'єктивно та неупереджено проводити перевірки, для чого має право, зокрема, одержувати пояснення, довідки, документи, матеріали, відомості з питань, які виникають під час здійснення такого заходу державного нагляду (контролю). Водночас, у акті, складеному за наслідками перевірки, повинні фіксуватись лише ті порушення, які достеменно підтверджені доказами (документами, поясненнями тощо) у обсязі, що дозволяє беззаперечно стверджувати про виявлені факти. При цьому, такі докази не мають носити суперечливий характер, допускати неоднозначне тлумачення.

Виходячи з того, що одним із завдань здійснення заходів державного нагляду (контролю) є саме виявлення порушень законодавства, то самі лише факти про імовірні порушення вимог законодавства, викладені у зверненні фізичної особи, не можуть свідчити про такі порушення автоматично, натомість є підставою для проведення позапланової перевірки й підлягають з'ясуванню у межах повноважень, у спосіб та в порядку, встановлених законом для уповноваженого органу, яким у спірних правовідносинах виступає Держпраці.

Важливість відображення (фіксації) у акті, складеному за наслідками проведеної уповноваженим органом перевірки, достовірної і повної інформації обумовлено тим, що такий документ є підставою для застосування фінансових санкцій та являє собою основну частину доказової бази при розгляді справи про накладення штрафу.

У справі, яка переглядалась, суди встановили, що висновки управління Держпраці про наявність порушень позивачем законодавства про працю засновані виключно на письмових поясненнях, наданих позивачем та ОСОБА_2, а також даних, наведених у зверненні останньої на Урядову гарячу лінію. Саме ці докази були взяті до уваги при розгляді справи про накладення штрафу на позивача.

Водночас, вищезгадані письмові пояснення містять лише узагальнений опис обставин, є суперечливими і мають неузгодженості, зокрема, позивач

наголошувала на недостовірності інформації, зазначеної у зверненні ОСОБА_2, тоді як остання наполягала на правдивості вказаних нею фактів.

Відтак, відповідач, під час здійснення позапланового заходу державного нагляду (контролю), повинен був перевірити і з'ясувати усі обставини, які охоплювались предметом перевірки, а також підтвердити їх доказами, втім уповноважена особа управління Держпраці обмежилась лише відібранням пояснень у позивача та ОСОБА_2 й не зажадала від суб'єкта господарювання жодних документів тощо, з питань, що виникли під час державного нагляду (контролю).

Ураховуючи викладене, Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про те, що відповідач, проводячи позапланову перевірку позивача, належним чином не встановив, не перевінив і не врахував усі обставини, які мали значення для прийняття ним спірної постанови.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 лютого 2020 року у справі № 817/932/16 можна ознайомитися за посиланням <http://reyestr.court.gov.ua/Review/87713287>

6. Про оформлення вимоги щодо надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування інспектором праці

Вимога про надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, має складатися інспектором праці в письмовому вигляді та за встановленою формою

26 січня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Головного управління Держпраці в Одеській області на рішення Одеського окружного адміністративного суду від 8 квітня 2021 року та постанову П'ятого апеляційного адміністративного суду від 16 червня 2021 року у справі № 420/4492/20 за позовом ОСОБА_1 до Головного управління Держпраці в Одеській області про визнання протиправним та скасування постанови відповідача від 22 жовтня 2019 року, якою на неї накладено штраф у розмірі 417 300 грн.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Начальником ГУ Держпраці в Одеській області 5 вересня 2019 року видано наказ «Про проведення інспекційного відвідування» фізичної особи-підприємця ОСОБА_1, яка здійснює господарську діяльність у закладі «ІНФОРМАЦІЯ_3», який розташований за адресою: АДРЕСА_1, з питань забезпечення застосування правових норм щодо використання праці.

На підставі вказаного наказу видані направлення на здійснення інспекційного відвідування від 05 вересня 2019 року про проведення головними державними інспекторами відділу з питань трудових відносин Управління з питань праці Головного управління Держпраці в Одеській області в термін з 06 вересня 2019 року по 09 вересня 2019 року позапланового заходу державного контролю

за додержанням законодавства про працю у формі інспекційного відвідування вказаної фізичної особи-підприємця.

Під час здійснення спроби проведення інспекційного відвідування у зв'язку зі створенням перешкод у діяльності інспектора праці та ненадання інформації, необхідної для проведення інспекційного відвідування або невіїзного інспектування, не надання доступу до виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкту відвідування, в яких використовується наймана праця, інспектором праці складено акт про неможливість проведення інспекційного відвідування невіїзного інспектування від 09 вересня 2019 року.

22 жовтня 2019 року першим заступником начальника ГУ Держпраці в Одеській області, на підставі повідомлення про розгляд справи про накладення штрафу за порушення законодавства про працю та зайнятість населення від 22 жовтня 2019 року, розглянуто справу про накладення штрафу та прийнято постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами, якою на фізичну особу-підприємця ОСОБА_1 накладено штраф у розмірі 417 300 грн. на підставі абзацу 7 частини другої статті 265 КЗпП України.

Задовольняючи позов, суди першої та апеляційної інстанції керувалися тим, що відповідачем не доведено порушення позивачкою вимог закону щодо не допуску інспекторів праці до інспекційного відвідування та у наказі та направленні невірно зазначено адресу місцезнаходження суб'єкта господарювання, а тому постанову про накладення штрафу прийнята не обґрунтовано, без урахування всіх дійсних обставин у справі. Безпосередньо ОСОБА_1 не вчиняла дії по недопущенню до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю та не створювала перешкоди у її проведенні, оскільки позивачка не чинила перешкоди у допуску інспекторів до проведення інспекційного відвідування.

Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

ОЦІНКА СУДУ

Відповідно до вимог статті 7 Закону України від 5 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», місцезнаходження суб'єкта господарювання є обов'язковим реквізитом у направленні.

Своєю чергою, місцезнаходження позивача у наказі про проведення інспекційного відвідування від 05 вересня 2019 року та направленні на здійснення інспекційного відвідування не відповідало дійсності, що є порушенням статті 7 цього Закону.

Судами встановлено, що ОСОБА_1 не чинила перешкоди у допуску інспекторів до проведення інспекційного відвідування, вона впустила на територію закладу інспекторів праці, запитувала, які документи вона має надати.

Верховний Суд відхилив доводи касаційної скарги про те, що ОСОБА_1 мала надавати документи, про які зазначили інспектори праці в усній розмові, виходячи з такого.

У пункті 11 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 823 (далі – Порядок № 823) передбачено, що вимога інспектора праці про надання об'єктом відвідування для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, пояснень, доступу до всіх видів приміщень, організації робочого місця, внесена в межах повноважень, є обов'язковою для виконання.

Пунктом 4 вказаного Порядку регламентовано, що уніфікована форма акта інспекційного відвідування, в якому визначається вичерпний перелік питань, що підлягають інспектуванню, припису, попередження, а також вимоги інспектора праці затверджуються в установленому порядку та оприлюднюються на офіційному веб-сайті Держпраці.

Положення пункту 14 Порядку № 823 пов'язують відмову у допуску до проведення відвідування, зокрема з ненаданням на письмову вимогу інспектора праці інформації, необхідної для проведення інспекційного відвідування.

З аналізу положень Порядку № 823 вбачається, що вимога про надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування має складатися інспектором праці у письмовому вигляді та за встановленою формою.

В матеріалах справи відсутня письмова вимога позивачу із зазначенням строку надання документів, а отже, доводи скаржника не знайшли свого підтвердження.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 26 січня 2022 року у справі № 420/4492/20 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103034013>

7. Про особливості перевірки громадських організацій органами Держпраці

Приписи Конвенції Міжнародної організації праці 1947 року № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, Конвенції Міжнародної організації праці 1969 року № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», якими керуються органи Держпраці при проведенні перевірки, не поширюються на громадські неприбуткові організації, оскільки вони не здійснюють господарської діяльності

13 квітня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Головного управління Держпраці у Запорізькій області на постанову Третього апеляційного адміністративного суду від 21 квітня 2020 року у справі № 280/3866/19 за позовом Громадської організації гаражного колективу Відкритого акціонерного товариства «Дніпроспецсталь» (далі - ГО ГК ВАТ «Дніпроспецсталь») до Головного управління Держпраці у Запорізькій області про визнання протиправним наказу відповідача про проведення інспекційного відвідування з питань нагляду та визнання протиправною та скасування постанови відповідача про накладення штрафу.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

Відповідачем 30 травня 2019 року прийнято наказ № 991, про забезпечення організації та проведення заходу державного нагляду (контролю) (інспекційне відвідування) ГО ГК ВАТ «Дніпроспецсталь» з питань додержання законодавства про працю.

20 червня 2019 року посадовою особою відповідача прийнято постанову про накладення штрафу, якою на ГО ГК ВАТ «Дніпроспецсталь», на підставі акту про неможливість проведення інспекційного відвідування від 03 червня 2019 року, за порушення вимог ч.1 ст.116 КЗпП України (порушено строк розрахунку при звільненні), ч.1, 2 ст.115 КЗпП України (порушено строки виплати заробітної плати), накладено штраф у розмірі 12519,0 грн.

Вважаючи вказані рішення відповідача неправомірними, позивач звернувся до суду.

Суд апеляційної інстанції скасував рішення суду першої інстанції про відмову в задоволенні позову та прийняв нове рішення про задоволення позову, мотивуючи його, тим, що:

- позивач не відноситься до промислових підприємств та торгівлі, як і не відноситься до сільськогосподарського підприємства, а тому обґрунтування відповідачем підстав для прийняття наказу від 30 травня 2019 року № 991 Конвенцією Міжнародної організації праці 1947 року № 81 (далі - Конвенція № 81) про інспекцію праці у промисловості й торгівлі та Конвенцією Міжнародної організації праці 1969 року № 129 (далі - Конвенція № 129) про інспекцію праці в сільському господарстві є безпідставним;
- позивач не здійснює господарської діяльності, є громадською організацією та включений до реєстру неприбуткових організацій, а відповідно до частини 1 статті 2 Закону України від 05.04.2007 № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (далі - Закон № 877-V) цей закон поширюється на відносини, пов'язані зі здійсненням державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, а тому обґрунтування відповідачем наказу від 30 травня 2019 року № 991 про проведення інспекційного відвідування позивача з питань додержання законодавства про працю нормами Закону № 877-V також є безпідставним.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а постанову апеляційного адміністративного суду – без змін.

ОЦІНКА СУДУ

Статтею 1 Закону № 877-V визначено, що державний нагляд (контроль) - діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування (далі - органи державного нагляду (контролю)) в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів

суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища.

Позивач у цій справі є громадською організацією, а не суб'єктом господарювання, у зв'язку з цим об'ґрунтування відповідачем наказу від 30 травня 2019 року № 991 про проведення заходу державного нагляду (контролю) (інспекційне відвідування) позивача з питань додержання законодавства про працю нормами Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» є безпідставним.

Щодо посилання відповідача у наказі про проведення інспекційного відвідування на Конвенцію №№ 81, 129 Верховний Суд зазначив, що з аналізу норм вказаних Конвенцій не вбачається, що їх приписи поширюються на громадські організації.

Таким чином, суд апеляційної інстанції дійшов законного і об'ґрунтованого висновку про те, що відповідач, приймаючи спірний наказ діяв не у межах та не у спосіб, передбачений Законами України, так як норми права, якими відповідач об'ґрунтовував цей наказ - Конвенції №№ 81, 129, Закон № 877-V не можуть розповсюджуватися на позивача, який є громадською неприбутковою організацією.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 13 квітня 2022 року у справі № 280/3866/19 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103946153>

8. Про неправомірність проведення перевірки додержання законодавства про працю на підставі визнаного судом нечинним Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю

Проведення інспекційного відвідування та прийняття припису про усунення виявлених порушень на підставі положень Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, який визначає процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295, що на час проведення перевірки визнання нечинною, є неправомірним

20 квітня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу Управління Держпраці у Чернігівській області на рішення Чернігівського окружного адміністративного суду від 20 березня 2020 року та постанову Шостого апеляційного адміністративного суду від 04 листопада 2020 року у справі № 620/244/20 за позовом фізичної особи - підприємця ОСОБА_1 до Управління Держпраці у Чернігівській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу від 02 січня 2020 року.

ОБСТАВИНИ СПРАВИ

У період з 25 жовтня 2019 року по 30 жовтня 2019 року інспектором праці Управління Держпраці в Чернігівській області проведено інспекційне відвідування у позивача, за результатами якого складено акт від 30 жовтня 2019 року та припис про усунення виявлених порушень від 30 жовтня 2019 року.

В ході інспекційного відвідування встановлено, що громадянки ОСОБА_2, ОСОБА_3 допущено до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Натомість між ОСОБА_2, ОСОБА_3 та позивачем укладено цивільно-правові договори, які мають ознаки трудового договору.

02 січня 2020 року на підставі акта та припису про усунення виявлених порушень відповідачем відповідно до Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, який визначає процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами та фізичними особами, які використовують найману працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295 (далі - Порядок № 295) прийнята постанова про накладення штрафу на позивача в розмірі 250380,00 грн.

Не погоджуючись з вказаною постановою, позивач звернулася до суду.

Задовольняючи позов, суд першої інстанції, з яким погодився і суд апеляційної інстанції, керувався, зокрема тим, що інспекційне відвідування проведено відповідачем з 25 жовтня 2019 року по 30 жовтня 2019 року на підставі Порядку № 295, який на час перевірки втратив чинність, отже, не підлягає застосуванню до спірних правовідносин.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

ОЦІНКА СУДУ

У цій справі інспекційне відвідування було призначено та проведено на підставі положень Порядку № 295, про що зазначено в Акті інспекційного відвідування від 30 жовтня 2019 року

Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 14 травня 2019 року у справі № 826/8917/17 визнано нечинною Постанову Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».

Проте, незважаючи на вказану обставину, інспекційне відвідування (яке фактично відбулося - у жовтні 2019 року), проводилось на підставі вже нечинного Порядку № 295.

Колегія суддів Верховного Суду зазначила, що проведення інспекційного відвідування у жовтні 2019 року на підставі положень Порядку № 295

є неправомірним. Також неправомірним є прийняття припису про усунення виявлених порушень на підставі норм Порядку № 295.

При цьому посилання Управління Держпраці у Чернігівській області на те, що фактично інспекційне відвідування проводилося на підставі Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 823, а не на підставі Порядку № 295 не знайшли свого підтвердження у матеріалах справи.

З огляду на викладене, при прийнятті постанови про накладення штрафу відповідач керувався актом інспекційного відвідування і приписом, які складені на підставі нечинного Порядку № 295, що є значним порушенням проведення інспекційного відвідування.

Враховуючи викладене, Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій про задоволення позову.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 квітня 2022 року у справі № 620/244/20 можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104026076>

Огляд судової практики Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду у справах зі спорів за участю органів Державної служби України з питань праці (рішення за жовтень 2018 року – квітень 2022 року) / Упоряд.: правове управління (І) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. – Київ, 2022. – 53 с.

Застереження: видання містить короткий огляд деяких судових рішень. У кожному з них викладено лише основний висновок щодо правового питання, яке виникло у справі. Для правильного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції необхідно ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Стежте за нами онлайн

 fb.com/supremecourt.ua

 t.me/supremecourtua

 @supremecourt_ua