



Як підготуватись до перевірки Держпраці: рекомендації підприємцям

13.07.2021



На період карантину бізнес постав перед значними викликами та обмеженнями. Тому бажання оптимізувати витрати, пов'язані із організацією робочого процесу, є обґрунтованими.

У сфері трудових відносин Держава настійно рекомендувала та рекомендує не оптимізувати витрати шляхом порушення законодавство, а саме не приховувати працівників, не виплачувати заробітну плату у «конвертах», оскільки у майбутньому на підприємства чекають ретельні перевірки.

З 1 липня 2021 року Державною службою України з питань праці (надалі – Держпраці) у взаємодії з Державною податковою службою України (надалі – ДПС) розпочато інспектування з питань виявлення незадекларованих працівників, враховуючи Національний план спільних дій щодо зниження рівня незадекларованої праці на 2021 рік, узгоджений Національною тристоронньою соціально-економічною радою.

Заходи з детінізації зайнятості та доходів населення проводяться Держпрацею постійно, а особливо починаючи з жовтня 2018 року, після [розпорядження Кабінету Міністрів України № 649-р від 05.09.2018 року](#).

Фактично, предметом інспекцій є форми прояву незадекларованої праці, а саме:

- неформальна зайнятість у формальному секторі;
- зайнятість у неформальному секторі;
- приховування фактично відпрацьованого робочого часу та виплата заробітної плати «в конверті»;
- підміна фактичних трудових договорів цивільними та господарськими, а також штучне використання дистанційних та аутсорсингових механізмів для приховування найманої праці;
- неоформлення належним чином вторинної зайнятості осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи.

За даними Державної служби статистики України у 2018 році 3,54 млн осіб були неформально зайняті. А за період карантину, ймовірно, ця цифра значно збільшилась.

Держпраці на своїй офіційній веб-сторінці повідомляє, що лише за 2 дні інспекційної кампанії (з 1 по 2 липня цього року) було розпочато 152 інспекційні відвідування, в ході яких виявлено 240 працівників, допущених до роботи без укладення трудових договорів. За повідомленням Держпраці, відбір роботодавців, які мають високий ризик використання незадекларованої праці, здійснюється за інформаційними базами ДПС за критеріями:

- невідповідність кількості працівників фактичним обсягам виробництва;
- наявність випадків використання незадекларованої праці, виявлених іншими контролюючими органами;
- відсутність найманих працівників у роботодавців сфери торгівлі та послуг, яким видані ліцензії на підкацизні товари тощо.

Цікавим є факт, що навіть після завершення інспекційних заходів, Держпраці продовжує відстежувати кількість працівників підданого перевірці роботодавця і, у випадку виявлення зменшення кількості працівників при збереженні рівня активності господарської діяльності, увага контролюючого органу буде особливо прискіпливою.

Слід зазначити, що інспектування проводиться не тільки з питань виявлення незадекларованих працівників, а й щодо дотримання роботодавцем трудового законодавства в цілому.

До неочікуваної інспекційної перевірки треба підготуватись. На жаль, ризики виявлення порушень існують через помилки працівників, їхню неуважність та халатність до роботи.

Тому рекомендується періодично проводити кадровий юридичний аудит всіх документів, пов'язаних з регулюванням трудових відносин. Його можуть здійснити як працівники компанії, так і сторонні фахівці, рекомендації яких, на мій погляд, стануть більш об'єктивними.

За час проведення аудитів юридичною фірмою «Ілляшев та Партнери», жодного разу нам не було надано ідеальної кадрової документації і лише завдяки нашим рекомендаціям щодо усунення недоліків, Клієнтам вдалось уникнути ризику стягнення фінансових санкцій.

Більше того, в умовах обмежувальних карантинних заходів, коли кадрові працівники працювали в дистанційному режимі, питання перевірки відсутності помилок під час встановлення, зміни та припинення трудових відносин є надзвичайно актуальним.

У будь-якому випадку, здійснення діяльності без порушення трудового законодавства не позбавить вас від штрафу. Слід пам'ятати, що ймовірним завданням інспектора праці є виявлення порушення, за яке можна накласти штраф. Воно не обов'язково ґрунтуватиметься на положеннях чинного законодавства, а скоріше, буде суб'єктивною позицією інспектора, яку доведеться оскаржувати.

Вкрай важливо переконатися в тому, що на вашому підприємстві розроблені й оформлені всі внутрішні документи, необхідні для його нормального функціонування, які відповідають всім вимогам законодавства і враховують норми спеціального законодавства у зв'язку з карантином (особливо, беручи до уваги динамічність змін).

Тільки такий підхід допоможе вашому підприємству успішно продовжувати свою діяльність і бути готовим до будь-яких перевірок, які можуть трапитись у будь-який момент.

Рекомендую перевірити ваше підприємство на наявність, як мінімум, такого набору документів:

- організаційна структура підприємства;
- штатний розклад з посадами, найменування яких повинні відповідати ДК 003:2010;
- особисті картки працівників;
- трудові договори з працівниками;
- посадові та робочі інструкції працівників;
- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- положення про структурні підрозділи підприємства;
- накази і заяви про прийом на роботу і припинення трудових відносин, зміну умов праці, відпустку, відрядження, преміювання, стягнення;
- книга обліку наказів;
- таблиці обліку використання робочого часу;
- документи, що підтверджують згоду кожного працівника на обробку його персональних даних;
- документи у сфері пожежної безпеки;
- документи в сфері охорони праці, включаючи програму вступного інструктажу з охорони праці та тексти інструктажу на робочих місцях, положення про систему управління охороною праці, журнали, інструкції та накази (включаючи наказ про призначення відповідального за охорону праці).

Наведений перелік є базовим та, в реальності, як правило, є ширшим, адже залежить від сфери діяльності і специфіки підприємства. Відсутність хоча б одного необхідного документа, його некоректний зміст може стати наслідком не тільки винесення обов'язкових до виконання приписів і штрафних санкцій за результатами таких перевірок, але й призвести до складнощів контролю трудового колективу, судових спорів та фінансових витрат, у тому числі на юристів і адвокатів. Очевидно, що такі витрати можна зменшити, якщо в максимально можливій мірі попереджати відповідні проблеми доступними правовими способами.

Повноваження Держпраці

Здійснюючи контроль за дотриманням законодавства про працю, Держпраці має керуватись [Законом України «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності»](#) (надалі – Закон), [Кодексом законів про працю України](#) та [Порядком здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 823 від 21.08.2019](#) (надалі – Порядок контролю), який передбачає, що об'єктом відвідування з питань додержання законодавства про працю є юридичні особи (включаючи їхні структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичні особи, які використовують найману працю. Інших суб'єктів, ніж наведені, Держпраці не контролює.

Інспектори праці за наявності службового посвідчення безперешкодно мають право:

- о будь-якій годині доби, з урахуванням вимог законодавства про охорону праці, приходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, в яких використовується наймана праця;
- ознайомлюватися з будь-якими документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять інформацію/відомості з питань, які є предметом інспекційного відвідування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства;
- наодинці або у присутності свідків ставити керівнику та/або працівникам об'єкта відвідування, іншим особам, що володіють необхідною інформацією, запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати із зазначених питань усні та/або письмові пояснення;
- за наявності ознак кримінального правопорушення та/або створення загрози безпеці інспектора праці залучати працівників правоохоронних органів;
- на надання робочого місця з можливістю ведення конфіденційної розмови з працівниками щодо предмета інспекційного відвідування;
- фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;

- отримувати від органів державної влади, об'єктів відвідування інформацію та/або документи, необхідні для проведення інспекційного відвідування.

Вимога інспектора праці про надання для ознайомлення документів (їхніх копій) або витягів з документів, пояснень, доступу до всіх видів приміщень, організації робочого місця, внесена в межах повноважень, є обов'язковою для виконання. У разі створення перешкод у проведенні інспекційного відвідування передбачено штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення. На сьогодні це **18 тис. грн.**

Інше питання – створення перешкод у проведенні інспекційного відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин, що призведе до штрафу у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, а це **96 тис. грн.**

За результатами контрольного заходу може бути виявлено:

- фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) чи оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві;
- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі;
- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці;
- порушення інших вимог законодавства про працю.



Практика

*Усі перелічені порушення передбачають покладення відповідальності на юридичну та фізичну особу-підприємця у вигляді штрафу. Його розмір може бути досить суттєвим. Наприклад, за останнім повідомленням Держпраці, 8 липня 2021 року на Вінниччині було виявлено понад 60 працівників без належного оформлення трудових відносин, тобто, неоформлених, що є підставою для накладення на особу, яка застосовувала незадекларовану працю такої кількості осіб, штрафу в розмірі 1,08 млн грн (18 000 гривень * 60 осіб).*

Безумовно, можливо припустити, що інформація, встановлена інспекторами праці під час згаданої перевірки, була помилковою чи суб'єктивною, і Компанія на Вінниччині зможе захистити свої інтереси у правовій площині.

Ідеальний рецепт не заробити штраф – не порушувати закон! Але прискіпливий інспектор праці знайде порушення, якщо тільки більш прискіпливий юрист не знайде його раніше, і компанія встигне його усунути до перевірки.

Якщо виникає спір з Держпраці чи її територіальним органом, то останню крапку завжди поставить суд.

Джерело: ЮРЛІГА