



Як оскаржити штрафи Держпраці

01.02.2023



Трудові права та гарантії охороняються ст.43 [Конституції України](#), держава шляхом прийняття нормативно-правових актів та через систему органів державної влади здійснює охорону та контроль за дотриманням трудового законодавства України. У випадку виявлення порушень трудового законодавства, що передбачені статтею 265 [Кодексу Законів про працю України](#) (далі – КЗпП), до роботодавців застосовуються відповідні фінансові санкції.

Регулювання трудових відносин не є простим, як це може здаватися на перший погляд. Детальніше розглянемо порядок проведення перевірок, оскарження штрафів органів Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці), порядок зупинення арештів на рахунках, а також спірні ситуації, в яких суди стають на сторону роботодавця та скасовують постанови органів Держпраці, якими накладено фінансові санкції.

Правове регулювання здійснення державного нагляду органами Держпраці.

Правові та організаційні засади, основні принципи та порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб, права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю) визначаються [Законом України «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 року № 877-V](#) (далі – Закон № 877-V).

Згідно із ч. 4 ст. 2 Закону № 877-V органами державного нагляду та контролю здійснюються заходи перевірки за дотриманням законодавства про працю та зайнятістю населення, у встановленому цим Законом порядку та з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами. Зазначені органи здійснюють державний нагляд (контроль) зобов'язані забезпечити дотримання вимог ст. 1, ст. 3, ч. 1,4, 6-8, аб. 2 ч. 10, ч. 13-14 ст. 4, ч. 1-4 ст. 5, ч.3 с. 6, ч. 1-4, 6 ст. 7, ст. 9-10, 19-21, ч. 3 ст. 22 Закону № 877-V.

При здійсненні своїх повноважень, органи Держпраці дотримуються ч.5 ст.2 Закону № 877-V.

Тож, констатуємо, що здійснення державного нагляду за дотриманням норм трудового законодавства чітко регламентовано.

Порядок проведення перевірки органами Держпраці

Відповідно до ч. 1. ст. 259 КЗпП державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Процедуру здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю юридичними особами та фізичними особами, які використовують найману працю (далі – об'єкт відвідування), з урахуванням особливостей, визначених [ЗУ №1985-IV «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 08.09.2004 року»](#) та [ЗУ «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності»](#), визначає [Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю від 21.08.2019 № 823](#) (далі – Порядок № 823).

Відповідно до п. 2 Порядку №823 заходи державного контролю за додержанням законодавства про працю з питань виявлення неоформлених трудових відносин здійснюються у формі інспекційних відвідувань, що проводяться інспекторами органів Держпраці та її територіальних органів.

Під час здійснення інспекційних заходів об'єктів відвідування та за результатами проведення перевірки дотримання вимог трудового законодавства інспектори органів Держпраці складають акт перевірки, а у разі виявлення порушень складають припис про усунення порушень та постанову про накладення штрафу за відповідні порушення. Розміри штрафів, які накладають органи Держпраці, закріплені у ст. 265 КЗпП.



Важливо

Слід зауважити, що у випадку виявлення багатьох порушень норм трудового законодавства, фінансові санкції можуть унеможливити, або просто зробити нерациональною подальшу господарську діяльність об'єкта перевірки. Тому радимо не нехтувати вимогами норм трудового законодавства, та належним чином дотримуватися питань, що стосуються оформлення трудових правовідносин з працівниками.

Порядок накладення штрафів органами Держпраці та їх оскарження.

При накладенні на роботодавця штрафу за порушення трудового законодавства органи Держпраці керуються [Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, який затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509](#) (далі – Порядок № 509).

Відповідно до п. 9 Порядку № 509 штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення. Суб'єкт господарювання або роботодавець повідомляють уповноважену посадову особу про сплату, в у разі ж несплати, органи Держпраці мають звернутися до Державної виконавчої служби з метою примусового виконання постанови.

Якщо підприємство вважає, що ним не було допущено порушень норм трудового законодавства, припис та/або постанова винесені з порушенням норм права, якими врегульовано правові підстави та порядок проведення перевірки органами Держпраці, то має право звернутися до суду адміністративної юрисдикції з позовом про визнання припису/постанови протиправним та скасувати його.

Нижче декілька прикладів із судової практики, коли суди стають на сторону роботодавця, задовольняючи позовні вимоги у повному обсязі.



Практика

У справі № 400/2626/22 судом було скасовано постанову Держпраці через те, що на момент винесення постанови діяла інша редакція Порядку № 509. Суд вказав, що при винесенні оскаржуваної постанови органи Держпраці керувалися положеннями Порядку № 509 в старій редакції. Органи Держпраці не взяли до уваги рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 28.04.2021, залишеного без змін постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 14.09.2021 у справі № 640/17424/19, яким визнано протиправною та нечинною постанову КМУ від 21.08.2019, якою було внесено зміни до Порядку № 509. Тобто, станом на дату перевірки та дату винесення органами Держпраці постанови від 31.01.2022, застосуванню підлягали положення Порядку № 509 у редакції чинній до внесення змін Постановою КМУ № 823.



Практика

У справі № 620/2190/22 скасовано постанову органу Держпраці. Судом встановлено, що рішення про проведення інспекційного відвідування роботодавця прийнято органами Держпраці за результатом аналізу інформації, відображеної у доповідній записці поданій начальнику ГУ Держпраці його заступником. У вказаній записці наголошено на необхідності проведення інспекторами праці інспекційного відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин суб'єкта господарювання, враховуючи ймовірність використання праці найманих працівників без оформлення трудових відносин (трудового договору). Суд не знайшов виправданим посилання органу Держпраці на підп. 3 п. 5 Порядку № 823 у контексті обставин справи, оскільки у вказаних документах відсутня інформація, на підставі якої орган Держпраці дійшов висновку про ймовірність використання відповідачем найманих працівників без оформлення трудових відносин.



Практика

У справі № 160/18598/21 суд апеляційної інстанції став на сторону роботодавця погодившись з тим, що якщо особа виконує роботу за договором про надання послуг та в кінцевому результаті можливо визначити величину або кількість послуг, такий договір не може кваліфікуватись як трудовий. Позиція суду була обґрунтована тим, що за результатом наданих послуг та з аналізу наданого договору про надання послуг, акту виконаних робіт та рахунку, прослідковувався чіткий результат наданих послуг без подальшого продовження їх виконання. Тому суд констатував, що органи Держпраці надали невірну юридичну кваліфікацію приватно-правовому договору.



Практика

Справа № 580/7965/21 є цікава тим, що суд став на сторону роботодавця – сільгоспвиробника, який використовував найману працю осіб для виконання робіт на полях, з якими були укладені цивільно-правові договори. В ході здійснення перевірки було встановлено, що роботу виконували інші особи, аніж з якими було укладено договори, тобто виконавцями було залучено субпідрядників. Роботодавець виступив у цьому випадку генеральним підрядником. З цією позицією також погодився і суд. Крім того, погодився і з тим, що відповідно до пп. 9 п. 6 Положення № 96 Держпраці для виконання покладених на неї завдань має право залучати працівників правоохоронних органів до здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері, що належить до компетенції Держпраці. Отже, встановлення осіб, які перебували на території суб'єкта господарювання можливе шляхом залучення правоохоронних органів за ініціативою органів Держпраці. Не реалізація повноважень у повній мірі мали наслідком скасування постанови про накладення штрафу на підприємство.

Підсумовуючи викладене, суди задовольняють позовні вимоги роботодавців у разі встановлення недотримання інспекторами Держпраці наступного:

- порядку проведення інспекційного відвідування;
- підстав для інспекційного відвідування (не передбачені Порядком № 823);
- невірної юридичної кваліфікації приватного правового договору, який було укладено між суб'єктом господарювання та його контрагентом;
- реалізації або зловживання повноваженнями інспекторами Держпраці, якщо це покладає на суб'єкта господарювання необґрунтовані фінансові санкції.

Джерело: ЛІГА.Закон