

# ТРУДОВЕ ПРАВО.

## ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.

*Андрушко Алла Володимирівна,  
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права,  
кандидат юридичних наук, доцент*

### ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ Ч.3 СТ. 24 КЗпП УКРАЇНИ

Усвідомлення важливості легалізації праці в Україні на сучасному етапі економічного розвитку спонукає здійснити короткий огляд розмежування відповідальності роботодавця за порушення вимог ч.3 ст.24 КЗпП [1] задля актуалізації необхідності більш чіткішого окреслення санкцій. Зокрема, ч.2 ст. 265 КЗпП встановлює, що юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу у 30-му розмірі мінімальної заробітної плати у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту); ч.3 ст.41 КУпАП [2] накладає на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) штраф від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

В силу вимог ч.3 ст. 24 КЗпП задля того, щоб роботодавцю юридично правильно допустити працівника до роботи, вимагається наявність одразу двох обов'язкових обставин: першої - укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу та другої - 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 в порядку, встановленому Постановою КМУ від 17.06.2015 року № 413 [3]. Доречним буде підкреслити, що вказані обставини, хоча і пов'язані однією нормою, проте єдиної правової природи не мають, наділені різними вимогами підстав та порядку реалізації, передбачають за своє невиконання різні санкції, а тому мають характеризуватися як юридично самостійні.

Водночас на практиці у результаті перевірки роботодавця територіальними органами Держпраці на предмет дотримання вищевказаних норм може бути виявлено, що останній хоча і уклав трудовий договір та видав наказ про прийняття працівника на роботу, проте не повідомив про це ДФС ні у день укладення трудового договору, ні у день проведення перевірки, ні у подальшому, чим порушив ч.3 ст. 24 КЗпП та вищевказаний Порядок. Відповідно, встановивши такий факт, державний інспектор оформить протокол про адміністративне правопорушення за ч.3 ст.41 КУпАП, однак чи буде це правильно?

По-перше, посилення у протоколі про адміністративне правопорушення на вищевказану постанову КМУ від 17.06.2015 року №413, як на підставу притягнення роботодавця до адміністративної відповідальності за ч. 3 ст. 41 КУпАП є помилковими, оскільки вона передбачає лише порядок повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу.

По-друге, ч. 3 ст. 41 КУпАП встановлено адміністративну відповідальність за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору. Якщо ж з працівником оформлено трудовий договір (контракт), видано відповідний наказ, але не повідомлено ДФС, то притягнути до адміністративної відповідальності роботодавця за цією

нормою неможливо, оскільки вона не передбачає відповідальності за неповідомлення ДФС, або за повідомлення після фактичного допуску. У зв'язку з цим не можна погодитися з позицією Держслужби з питань праці та департаменту з питань праці, викладеною у Листі від 29.04.2016р. № 5043/4/4.1-ДП-16 [4] що фактичний допуск працівника до роботи без повідомлення ДФС при тому, що особа продовжує працювати, є триваючим порушенням, а тому повинні застосовуватись норми ч. 3 та ч. 4 ст. 41 та ч. 1 ст. 38 КпАП щодо притягнення до адміністративної відповідальності роботодавця не пізніше як через два місяці з дня його виявлення.

По-третє, підставою притягнення роботодавця до адміністративної відповідальності є адміністративне правопорушення (проступок), тобто протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність (ч.1ст.9 КУпАП). Відповідно до п.1 ч.1 ст.247 КУпАП України відсутність складу адміністративного правопорушення є обставиною, що виключає провадження в справі про адміністративне правопорушення і провадження в справі про адміністративне правопорушення не може бути розпочато, а розпочате підлягає закриттю.

Відтак, доводиться констатувати, що притягнення роботодавця до адміністративної відповідальності на підставі ч.3 ст.41 КУпАП може мати місце при умові достатніх та належних доказів, що працівник працює без трудового договору або трудовий договір укладено після того, як робота була розпочата. Доречним буде підкреслити, що сам по собі факт укладення трудового договору та допуску працівника до роботи, за відсутності повідомлення ДФС не свідчать про те, що роботодавець здійснив фактичний допуск без юридичного оформлення трудових відносин, чи трудові відносини не виникли, або їх виникнення ставиться під питання. Власне, трудовий договір, наказ і фактичне виконання роботи є у наявності, більше того, законодавець не пов'язує чинність трудового договору або виникнення трудових правовідносин із повідомленням ДФС. Трудові правовідносини виникають на підставі трудового договору з фактичним виконанням працівником своїх трудових обов'язків навіть якщо прийняття на роботу не було належним чином зафіксовано у ДФС. Більше того, повідомлення ДФС не тягне юридичної відповідальності для роботодавця і працівника, якщо в подальшому відсутній факт початку роботи, тому у випадку, якщо працівник не з'являється на роботі, роботодавець подає скасовуюче повідомлення.

Наголосимо, Листом Держслужби з питань праці та департаменту з питань праці, від 29.04.2016р. № 5043/4/4.1-ДП-16 [4] роз'яснено, що повідомлення є частиною укладання трудового договору і вважатиметься належним та поданим у строк, якщо в наказі про прийняття працівника на роботу буде зазначено дату (час) фактичного допуску працівника до роботи з урахуванням, що ця дата (час) буде наступною за датою (часом) повідомлення ДФС. Викладена позиція є спірною, оскільки повідомлення ДФС не може визнаватися частиною укладання трудового договору, з тих міркувань, що укладення трудового договору - це процедура погодження сторонами його змісту та форми. Після того як працівник і роботодавець уклали трудовий договір, наступний етап - оформлення його укладення - спершу видається наказ, потім повідомляється ДФС. Якщо наказ є одностороннім правовим актом роботодавця та технічно фіксує факт укладення трудового договору, то повідомлення лише інформує, сповіщає ДФС про те, що трудовий договір укладено, і не виступає в якості правостворюючого юридичного факту або його частини для виникнення трудових правовідносин.

Таким чином, у випадку відкриття провадження у справі про притягнення до адміністративної відповідальності роботодавця за порушення ч.3 ст. 24 КЗпП щодо несвоєчасного повідомлення чи неповідомлення ДФС про прийняття на роботу відповідно до ч.3 ст. 41 КУпАП на підставі п. 1 ч. 1 ст. 247 КУпАП, вона підлягає за постановою суду закриттю у зв'язку з відсутністю в діях останнього складу адміністративного правопорушення. На нашу думку таке порушення відноситься до порушень «інших вимог

законодавства про працю», про які згадується у абз.5 ч.2 ст. 265 КЗпП, проте важливо врахувати - за цією нормою штраф на роботодавця у розмірі мінімальної заробітної плати накладається загалом за всі порушення трудового законодавства, зафіксовані територіальним органом Держпраці під час перевірки в цілому, а не за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

### **Використані джерела:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073–X [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

3. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 [Текст] // Урядовий кур'єр. — 2015. — №115. — 27 червня.

4. Лист Держслужби з питань праці та департаменту з питань праці від 29.04.2016р. № 5043/4/4.1-ДП-16 [Електронний ресурс] / Державна служба України з питань праці. — URL : <http://dsp.gov.ua>.



**Андрушко Юлія Анатоліївна,**  
студентка 3-го курсу юридичного факультету  
Хмельницького університету управління та права

## **НОВАЦІЇ СТРОКУ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ**

17 травня 2016 року Законом України № 1367-VIII були внесені зміни до ст.ст.26,27,28КЗпП України щодо випробування при прийнятті на роботу [1]. Таким новаціям на законодавчому рівні передувала тривала доктринальна полеміка у царині науки трудового права з приводу правових наслідків незадовільного результату випробування та правової кваліфікації підстави розірвання трудового договору у випадку встановлення невідповідності працівника займаній посаді в цей період. Тому у світлі вітчизняної науки трудового права з'ясуємо детальніше суть новаційних норм та які перспективи їх подальшого удосконалення з урахуванням зарубіжного трудового законодавства.

Новою окремою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі протягом строку випробування (п. 11 ст. 40 КЗпП) [2]. Ще донедавна ця підстава звільнення хоча і передбачалася у ст. 28 КЗпП, проте не визнавалася такою, що провадиться з ініціативи роботодавця. Основний аргумент полягав у тому, що працівник при прийнятті на роботу, даючи згоду на випробування, фактично дає згоду і на можливість розірвання з ним трудового договору, за цих обставин звільнення працівника під час терміну випробування не вважалося таким, що провадиться лише з ініціативи власника або уповноваженого ним органу [3].

Задовго до внесених новацій у ст. 40 КЗпП такі науковці як А.К. Довгань [4], В.В. Жернаков [5], Н.О. Мельничук [6], С.М. Черноус [7] обґрунтовано переконували у своїх працях кваліфікувати цю підставу саме як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Доречно зацитувати відому вчену С.М. Черноус: «...підставою звільнення працівника як такого, що не витримав випробування є ініціатива роботодавця, оскільки право оцінювати відповідність працівника виконуваний роботі належить саме йому і рішення