



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлєтень

№ 59

Листопад 2022 р.

**Збільшилися штрафи за порушення
законодавства з праці**

Збільшилися штрафи за порушення законодавства з праці

Фінансова відповідальність роботодавців за порушення трудового законодавства встановлена у вигляді штрафів, розмір яких «прив’язаний» до розміру місячної мінімальної зарплати. З 1 жовтня 2022 року згідно з Держбюджетом на 2022 рік розмір мінімальної зарплати становитиме: у місячному розмірі – 6 700 грн; у погодинному розмірі – 40,46 грн .

Хоча, з 24 лютого в Україні введено воєнний стан, але з 19 липня 2022 року органи Держпраці знов мають право проводити позапланові перевірки додержання вимог Закону про організацію трудових відносин під час війни, законність звільнення та здійснювати інспектування щодо виявлення неоформлених працівників.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, згідно зі ст. 265 КЗпП. Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення затверджено постановою КМУ від 17.07.2013 N 509.

Вид порушення	З 1 січня по 30 вересня 2022 року	З 1 жовтня по 31 грудня 2022 року
Неоформлені працівники: -фактичний допуск працівника до роботи без -оформлення трудового договору (контракту); -оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві; -виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків.	10 мінзарплат (65 000 грн) за перше порушення, а для «єдинників» I-III груп – попередження; 30 мінзарплат (195 000 грн) за кожного працівника, щодо якого скоено порушення – за повторне протягом двох років з дня виявлення порушення.	10 мінзарплат (67 000 грн) за перше порушення, а для «єдинників» I-III груп – попередження; 30 мінзарплат (201 000 грн) за кожного працівника, щодо якого скоено порушення – за повторне протягом двох років з дня виявлення порушення.
Недопущення до проведення перевірки з	3 мінзарплати (19 500 грн)	3 мінзарплати (20 100 грн)

питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні		
Недопущення роботодавцем фахівців Держпраці до перевірки з питань фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків	16 мінзарплат (104 000 грн)	16 мінзарплат (107 200 грн)
Порушення строків виплати зарплати, інших виплат, що передбачає законодавство про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	3 мінзарплати (19 500 грн)	3 мінзарплати (20 100 грн)
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	2 мінзарплати (13 000 грн) за кожного працівника	2 мінзарплати (13 400 грн) за кожного працівника
Недотримання гарантій та пільг мобілізованим працівникам та строковикам	4 мінзарплати (26 000 грн) за кожного працівника. До роботодавців – «єдинників» I – III групи застосовуватиметься	4 мінзарплати (26 800 грн) за кожного працівника. До роботодавців – «єдинників» I – III групи застосовуватиметься лише попередження.

	лише попередження.	
Інші порушення трудового законодавства	1 мінзарплата за кожне порушення (6 500 грн); 2 мінзарплати (13 000 грн) за повторне порушення протягом року з дня виявлення порушення.	1 мінзарплата за кожне порушення (6 700 грн); 2 мінзарплати (13 400 грн) за повторне порушення протягом року з дня виявлення порушення.
Чи зареєстрували колективний договір у місцевому органі виконавчої влади або органі місцевого самоврядування	ч. 1 ст. 15 КЗпП	За те що не зареєстрували колективний договір, не штрафують за частиною 2 статті 265 КЗпП
Чи контролюють виконання колективного договору безпосередньо сторони, що його уклали, в порядку, визначеному цим колективним договором	ч. 1 ст. 19 КЗпП	Штрафів за частиною 2 статті 265 КЗпП, не застосовують Увага! Держпраці не має права штрафувати за статтею 41-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 850 до 1700 грн за порушення чи невиконання сторонами зобов'язань щодо колективного договору

Примітка: Щодо заборгованості із заробітної плати, згідно з повідомлень Держпраці, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі сплати юридичною особою або фізичною особою - підприємцем, яка використовує найману працю, 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня врученння постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про працю, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.

Який адміністративний штраф загрожує підприємству (працівнику) без проходження медичного огляду?

Згідно зі ст. 169 Кодексу законів про працю України та ст. 17 Закону України «Про охорону праці» власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зaintих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Відповідно до ст. 159 КЗпП та ст. 14 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний проходити в установленому порядку попередні та періодичні медогляди.

Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Відповідно до ст. 41 КУпАП порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці тягне за собою накладення штрафу на працівників від 4 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 34 до 170 грн.) і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності – від 20 до 40 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 340 до 680 грн.)

Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.

Також не слід забувати, що в разі, коли непроведення медичних оглядів є наслідком заподіяння шкоди здоров'ю працівнику, керівник може бути притягнутий до кримінальної відповідальності за ст. 271 «Порушення вимог законодавства про охорону праці» Кримінального кодексу України.

Чи буде штраф за виправлення помилок платником податків воєнного періоду?

Чи нараховуються штрафні санкції та пеня платником податку у разі подання після 25.07.2022 р. уточнюючої податкової звітності, в якій виправляються помилки, що призвели до заниження податкового зобов'язання у звітних (податкових) періодах, що припадають на період дії воєнного стану?

У разі самостійного виправлення платником податків у податкових періодах **до 25 липня 2022 року**, з дотриманням порядку, вимог та обмежень, визначених ст. 50 ПКУ, помилок, що призвели до заниження податкового зобов'язання у звітних (податкових) періодах, що припадають на період дії воєнного стану, такі платники звільняються від нарахування та сплати штрафних санкцій, передбачених п. 50.1 ПКУ, та пені (абз. 6 п.п. 69.1 п. 69 підрозд. 10 розд. ХХ «Перехідні положення» ПКУ).

Отже, якщо платник податків занизив податкове зобов'язання у податковій звітності за податкові звітні періоди, які припадали на період дії воєнного стану (лютий – червень 2022 року), та здійснив до 25.07.2022 р. самостійне

виправлення таких помилок в уточнюючій податковій звітності за цей період, то такий платник звільняється від нарахування та сплати штрафних санкцій, передбачених п. 50.1 ПКУ, та пені.

Починаючи з **25.07.2022 р.** при поданні платником податків уточнюючої податкової звітності, в якій він самостійно виправляє помилки, що привели до заниження податкового зобов'язання у будь-яких звітних (податкових) періодах (в тому числі періодах, що припадають на період дії воєнного стану), в такій уточнюючій звітності платник податків нараховує штрафні санкції, передбачені п. 50.1 ПКУ, та пеню відповідно до п.п. 129.1.3 і абз. 3 п. 129.4 ПКУ.

При цьому зазначаємо, що платники ПДВ, тимчасово, до припинення або скасування воєнного стану, не мають права на подання уточнюючих розрахунків до податкових декларацій, передбаченого п. 50.1 ПКУ, за звітні (податкові) періоди до лютого 2022 року із показниками на зменшення податкових зобов'язань та/або декларування суми бюджетного відшкодування ПДВ (абз. 7 п.п. 69.1 п. 69 підрозд. 10 розд. ХХ «Перехідні положення» ПКУ). **Зверніть увагу**, що у період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП, не застосовуються.

Кримінальна відповідальність

За порушення законодавства про працю винні особи можуть бути притягнені і до кримінальної відповідальності. Зокрема, відповідальність за порушення трудового законодавства передбачено наступними статтями Кримінального кодексу України (надалі - «КК України»):

- ст. 172 КК України - установлено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю;
- ст. 173 КК України - передбачено кримінальну відповідальність за грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності;
- ст. 175 КК України - передбачено відповідальність за безпідставну невиплату **заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства**, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності.

Враховуючи різноманітність видів відповідальності за порушення трудового законодавства роботодавцям варто ґрунтовно задуматися перед тим, як вдаватись до відповідних кроків щодо працівника, адже економічні ризики від таких дій є значними.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ тел. 0676544235*