

Повідомлення про прийняття на роботу працівника: важливі питання

Історія цих повідомлень розпочалася тоді, як уч. 3 ст. 24 КЗпП з'явилося правило, за яким працівник не може бути допущений до роботи без: **(1)** укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та **(2)** 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, установленому Кабінетом Міністрів України.

На жаль, на практиці навіть контролери не хочуть помічати, що в цій нормі йдеться саме про фізичний допуск до роботи, і така норма не впливає на ідентифікацію дати виникнення трудових відносин/укладення трудового договору. Проте це важливо знати, коли мова заходить про відповідальність. Але далі ми говоритимемо більше про процедурні правила.

Яким чином повідомляти податківців?

Форму повідомлення наведено в додатку до [постанови КМУ «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17.06.2015 р. № 413](#).

Роботодавець вправі вибрати, у який спосіб це зробити. Варіантів усього 3:

1) засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб;

2) на паперових носіях разом із копією в електронній формі;

3) на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більш ніж із 5-ма особами.

Нині є незрозуміння щодо можливості направлення повідомлення поштою. У листі Мінсоцполітики від 19.08.2015 р. № 1069/13/84-15 було зазначено, що подання Повідомлення про прийнятих працівників за допомогою підприємств поштового зв'язку постановою не передбачено. А в листі Держпраці від 03.08.2015 р. № 1364/24/21/01/2298-15 сказано, що в Порядку не вказано, яким саме шляхом паперові носії мають бути доставлені до місця знаходження Державної фіскальної служби, що, на думку відомства, не виключає можливості надсилання інформації поштовим відправленням із повідомленням про одержання. У такому випадку датою повідомлення буде дата надсилання листа відповідно до поштової квитанції.

Справді — не зрозуміло. Тому не варто ризикувати відправляти повідомлення поштою, зважаючи на розмір штрафів.

Хто зобов'язаний подавати Повідомлення?

Усі роботодавці — фізичні та юридичні особи.

Протягом якого строку слід повідомити ДФСУ?

Чіткості в цьому питанні немає. Головне, що впливає із ч. 3 ст. 24 КЗпП, зробити це потрібно після наказу про прийняття на роботу, але до моменту фактичного допуску працівника до роботи. Водночас це потребує якогось документального підтвердження факту такого допуску. Як це фіксувати, вирішуйте самі — нормативних правил тут немає.

Чи можна допустити працівника до роботи в день направлення повідомлення?

Так, гіпотетично це можливо. Тут головне подбати про документальне оформлення такого допуску. І простежити, щоб година допуску до роботи свідчила про те, що подія відбулася після отримання підтвердження про прийом повідомлення органами ДФСУ.

Наприклад: квитанція про отримання фіскалами повідомлення надійшла об 11.00, а працівник, згідно з документами, допущений до роботи о 14.00. Інакше Держпраці може визнати такі дії роботодавця порушенням порядку допуску працівника до роботи. Власне, щоб не заморочувати голову, більшість роботодавців повідомляють органи про працівника за день до початку роботи.

У яких випадках подають Повідомлення?

У всіх випадках оформлення трудових відносин — не має значення безстроковий чи строковий трудовий договір, який режим робочого часу (повний чи неповний), укладається контракт чи звичайний трудовий договір, оформлення на основне місце роботи чи за сумісництвом тощо.

Чи обов'язковою є письмова форма трудового договору?

Форма договору тут не важлива — може бути письмова й усна. Головне — наказ (розпорядження) про прийняття на роботу. Саме він засвідчує факт укладення трудового договору, і від моменту його видання з'являється обов'язок направити повідомлення до фактичного допуску до роботи.

Коли Повідомлення не подають?

Цього можна не робити в таких випадках:

- якщо власник підприємства вирішив управляти підприємством особисто. Такі випадки можливі, але з ними слід бути обережними— дуже багато юридичних нюансів виникає. Проте якщо власника приймають на роботу за трудовим договором на посаду директора, зазначену в штатному розписі, то без Повідомлення не обійтися;
- у разі укладення цивільно-правових договорів на виконання робіт або послуг;
- коли стажист навчається в роботодавця на підставі договору про стажування, який є різновидом договору цивільно-правового характеру, тобто без укладення трудового договору (*див. лист Мінсоцполітики від 08.08.2016 р. № 1102/13/84-16*);
- працівника поновлено на роботі за рішенням суду;
- працівника перевели з основного місця на роботу за сумісництвом або навпаки (за умови, якщо не відбувається звільнення/прийняття);
- інші випадки, коли не відбувалися розірвання та нове оформлення трудових відносин.

Як виправити помилки в повідомленні? Яка відповідальність за помилки?

Потрібно створити 2 повідомлення. Перше — із відміткою «скасовуюче» — заповнюємо з помилковими даними на працівника. Друге — із відміткою «початкове» — уже з правильними відомостями на такого працівника. Обидва відправляємо податківцям.

Щодо відповідальності, то в листі Мінсоцполітики від 22.06.2016 р. № 746/13/84-16 було роз'яснено, що відповідальності за це немає.

Працівник не вийшов на роботу. Чи потрібне «скасовуюче» Повідомлення?

Типовий приклад, коли нібито примітивну ситуацію доведеться «закривати» проходячи повну процедуру. Якщо працівник не прийшов на роботу, то це вже є порушенням трудової дисципліни, адже на цей момент трудовий договір фактично укладено, і відносини оформлені. Тому просто «заплющити очі» на це не вийде. І «скасовуюче» повідомлення не закрий питання. Трудовий договір тепер можна розірвати лише за КЗпП, зокрема у зв'язку з прогулом без поважних причин на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

«Скасовуюче» повідомлення, крім випадку оновлення інформації, можна видати хіба в одному випадку — коли сторони вирішили не розпочинати трудової співпраці в один і той же день. Тобто наказ про прийняття на роботу анульовано в день його видачі. Якщо на той момент повідомлення було направлено, то й «скасовуюче» можна направити. В інший день це робити вже недоцільно.

Найімовірніше, саме про такий випадок ішлося в листі Мінсоцполітики від 29.04.2016 р. № 492/13/84-16. Щоправда, варто потурбуватися про документальну фіксацію домовленостей сторін.

Яка відповідальність за неподання Повідомлення?

Експертне товариство зійшлося на думці, що тут не повинні застосовуватися «макс»-штрафи за порушення трудового законодавства.

Можна довести, що за неподання (несвоєчасне подання) повідомлення до підприємства (підприємця) мають застосувати штраф у розмірі **1 мінзарплати** (згідно з абз. 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП), а до посадових осіб або підприємця — адмінштраф у розмірі **від 510 грн до 1700 грн** (ч. 1 ст. 41 КпАП).

Держпраців листі від 29.04.2016 р. № 5043/4/4.1-ДП-16 наполягає на значно більших штрафах. Цей лист ми прокоментуємо в наступному номері «СБГ».

Судова практика щодо цієї теми наразі ще бідна. Але з тих рішень, які вже є¹, видно тенденцію: **судивважають, щонеповідомлення в установленому порядку податківців про прийняття працівника на роботу до початку його роботи не свідчить про те, що між працівником і роботодавцем не оформлено трудового договору.**

Петро КРИЧУН,
PhD, MBA, CFO групи компаній,
консультант «Ті Сі Джи Консалтинг»
Інформація підготовлена за підтримки Кричун П.М.
та консалтингової компанії TCGCONSULTING
(власники видання «Справжня Бухгалтерська Газета»
та сайту buhgazeta.com.ua)

¹Постанови Апеляційного суду Кіровоградської обл. від 27.05.2016 р. у справі № 404/2115/16-н ; від 31.05.2016 р. у справі № 404/2222/16-н, Долинського районного суду Кіровоградської обл. від 14.06.2016 р. у справі № 388/563/16-н, Гайворонського районного суду Кіровоградської обл. від 14.07.2016 р. у справі № 385/842/16-н 3/385/304/16, Межевського районного суду Дніпропетровської обл. від 05.09.2016 р. у справі № 181/589/16-н.