

**Як штрафують за неподання повідомлення про прийняття на роботу:  
коментуємо позицію фіскалів**  
(коментар до листа Держпраці від 29.04.2016 р. № 5043/4/4.1-ДП-16)

Головна ідея Листа № 5043 така — за порушення правил інформування про прийняття на роботу до роботодавця застосовують максимальний штраф із розмірів, зафіксованих у ч.ч. 3 і 4 ст. 41 КУпАП. Але погодитися із цим важко...

### Скільки штрафу доведеться заплатити?

Держпраці *вважає*: фактичний допуск працівника до роботи без повідомлення фіскального органу «нагородить» посадових осіб підприємства (чи ФОПа) адмінштрафом у розмірі від 8500 до 17000 грн. Повторне порушення уже коштуватиме — від 17000 до 34000 грн.

Згідно із ч. 3 ст. 24 КЗпП, під час укладення трудового договору з працівником роботодавець зобов'язаний: (1) видати наказ про прийняття на роботу й (2) подати до податкової повідомлення про прийняття працівника. Проблема в тім, що трудові відомства чомусь вирішили, що саме одночасне дотримання цих двох умов свідчить про укладення трудового договору.

Таку думку Держпраці висловила в листі від 03.08.2015 р. № 1364/24/21/01/2298-15. Потім її підтримало Мінсоцполітики в листі від 19.08.2015 р. № 1069/13/84-15.

Тож згадані щойно відомства *вважають*: видання наказу про прийняття на роботу й подання повідомлення — невід'ємні складові оформлення трудових відносин. А тому неподання повідомлення (за наявності наказу про прийняття на роботу) — порушення. Виходить, що відбувся фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору. Така їхня думка.

За такого підходу в разі порушення буде накладено не просто адмінштраф на посадову особу — роботодавця ще покарають згідно з абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП: штраф у розмірі 30 мінзарплат за кожного працівника, щодо якого вчинено порушення.

А це вже перебір, як на нас.

Насправді ж, видання наказу (розпорядження) про прийом на роботу й повідомлення до фіскального органу — це всього лише дві процесуальні умови для фактичного допуску працівника до роботи. Із КЗпП неможливо зробити висновку, що це не так. У ч. 3 ст. 24 КЗпП ідеться саме про умови для фізичного допуску до роботи, і така норма не впливає на ідентифікацію дати виникнення трудових відносин/укладення трудового договору. На щастя, суди часто дотримуються саме такої правової позиції (про те, що наявність трудового договору й момент виникнення трудових відносин не залежать від подання повідомлення).

А якщо вже так, то неподання/несвоєчасне подання повідомлення є порушенням *«інших вимог трудового законодавства»*, і, відповідно, до роботодавця повинні застосовуватися зовсім інші розміри штрафних санкцій:

- для роботодавця — згідно з абз. 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП — штраф у розмірі однієї мінзарплати;
- для посадових осіб (ФОПа) — згідно із ч. 1 та ч. 2 ст. 41 КУпАП — штраф у розмірі від 510 до 1700 грн або від 1700 до 5100 грн — за повторне протягом року вчинення такого ж правопорушення.

Утім уже зараз очевидно, що підходить спірні, і відповідна судова практика сформується лише в майбутньому.

### Чим важлива ознака триваючого порушення?

У листі Держпраці *зазначає*: допуск працівника до роботи без повідомлення податкового органу за умови, що особа продовжує працювати, є триваючим порушенням, а тому мають застосовуватися норми ч. 1 ст. 38 КУпАП про притягнення до адміністративної відповідальності не пізніш як через 2 місяці з дня його виявлення.

Очевидно, відомство припустилося помилки, і притягнення до відповідальності можливе не пізніше ніж через 3 місяці з моменту виявлення правопорушення.

Порушення, справді, триваюче, але питання застосування адмінсанкцій щодо такого порушення вирішують суди (*див.* ст. 221 КУпАП). А в ч. 2 ст. 38 цього ж Кодексу зазначено: якщо справи про адміністративні правопорушення підвідомчі суду (судді), стягнення може бути накладено не пізніш як

через 3 місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні — не пізніш як через 3 місяці з дня його виявлення.

### **А якщо працівника звільнили — чи буде відповідальність?**

Порушення є триваючим, якщо на момент його виявлення працівник продовжує працювати. А якщо його звільнити, то згаданий вище 3-місячний строк для притягнення до адмінвідповідальності обчислюватиметься від дати звільнення працівника.

*Невже після спливу такого строку, якщо правопорушення так і не буде виявлено, винну посадову особу вже не можна притягти до адмінвідповідальності?*

Виходячи із логіки трудового владного органу про те, що маємо справу саме з допуском працівника до роботи без оформлення трудового договору, зі звільненням працівника таке порушення припиняється. Тому відповідь мала би бути позитивною (ось до чого призводить необґрунтованість позиції Держпраці). Такої ж думки можна було б дійти й для ситуації, коли повідомлення було подано із запізненням — типу минули 3 місяці, то й відповідальності не буде. Але як формуватиметься практика в цьому питанні, зараз прогнозувати важко.

Проте очевидно, що норми процесуального законодавства більш сприятливі для роботодавців. Сподіваймося, судова практика рухатиметься саме в цьому напрямі...

**Сергій СТРОЇЧ, податковий консультант [TCG CONSULTING](#)**

Інформація підготовлена за підтримки Кричун П.М.  
та консалтингової компанії [TCG CONSULTING](#)  
(власники видання «Справжня Бухгалтерська Газета»  
та сайту [buhgazeta.com.ua](http://buhgazeta.com.ua))