**Новий порядок перевірок Держпраці: що очікувати бізнесу в 2020 році**

Cтарший юрист KPMG Law Ukraine Юлія Підлісна розповіла про ключові зміни трудових перевірок підприємств

31 грудня 2019 року вступила в дію [постанова №1132](https://ips.ligazakon.net/document/view/kp191132?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01) Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю», якою затверджено [Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю](https://ips.ligazakon.net/document/view/KP190823?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01) («Порядок»). Порядок модифікує процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними та фізичними особами, які використовують найману працю, яка існувала раніше.

Багато у чому Порядок повторює положення попереднього [Порядку](https://ips.ligazakon.net/document/view/KP170295?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01) здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, скасованого 14 травня 2019 року [постановою](https://ips.ligazakon.net/document/view/SO14406?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01) Шостого апеляційного адміністративного суду. Однак деякі процедури контролю за дотриманням законодавства про працю зазнали змін, тож розглянемо їх більш детально.

**Види перевірок та контролюючі органи**

Основної формою контролю, відповідно до Порядку, є лише інспекційне відвідування, які за своєю суттю є позаплановими заходами. Контроль за дотримання законодавства про працю покладається на Державну службу України з питань праці («Держпраці») та виконавчі органи міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад, посадовим особам яких видаються відповідні посвідчення. При цьому до повноважень інспекторів органів місцевого самоврядування відносяться лише виявлення неоформлених працівників та контроль у сфері оплати праці.

**Підстави для перевірок**

Найперше, на що варто звернути увагу, це зміни в переліку інформації від державних органів, яка може слугувати підставою для інспекційного відвідування. До підстав проведення перевірок, як і раніше, відносяться: звернення працівника; звернення фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин; рішення керівника Держпраці виключно з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел; рішення суду; інформація Державної служби статистики та її територіальних органів (про наявність заборгованості з виплати заробітної плати), Державної фіскальної служби України («ДФС») та її територіальних органів, Пенсійного фонду України («ПФУ») та його територіальних органів, профспілкових органів.

До позитивних нововведень можна віднести виключення з переліку такої інформації відомостей від ДФС про роботодавців, які мають заборгованість із єдиного соціального внеску. Також Порядок конкретизує, за яких умовдані з ПФУ про роботодавців, які нараховують зарплату працівників у розмірі, меншому за мінімальну може слугувати підставою для перевірки. Відтепер кількість таких працівників має дорівнювати або перевищувати 30 відсотків від загальної кількості. Раніше таку відсоткову межу не вказували.

В той же час, перелік підстав для візиту інспектора праці розширився, і до нього включено: (1) за дорученням Прем'єр-міністра України; (2) за зверненням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; (3) за запитом народного депутата; (4) у разі невиконання вимог припису інспектора Держпраці.

Повідомлення посадових осіб органів державного нагляду (контролю), правоохоронних органів, якщо вони виявили під час виконання своїх повноважень ознаки порушень законодавства про працю може слугувати підставою для інспекційного відвідування тільки у частині неоформлення та/або порушення порядку оформлення трудових відносин.

Також інспекційні відвідування мають проводитися лише з питань виявлення неоформлених трудових відносин, якщо Держпраці отримало інформацію:

· від ДФС та її територіальних органів про: (1) невідповідність кількості працівників обсягам виробництва (виконаним роботам, наданим послугам) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності, (2) факти порушення законодавства про працю, виявлені під час виконання повноважень;

· від ПФУ та його територіальних органів про: (1) фізичних осіб, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами в одного роботодавця понад рік, (2) роботодавців, у яких 30 і більше відсотків фізичних осіб працюють на умовах цивільно-правових договорів.

Таким чином, до зони ризику, в першу чергу, потрапляють роботодавці, які використовують працю фізичних осіб на умовах цивільно-правових договорів та переукладають їх упродовж року. Особливо ризикованою є ситуація, коли кількість осіб, що працюють на цивільно-правових умовах становить більше 30 відсотків працівників підприємства.

**Попередження про перевірки**

Як і раніше, незважаючи на те, що профільний [Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»](https://ips.ligazakon.net/document/view/t070877?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01) («Закон») не передбачає жодних раптових перевірок з боку Держпраці, до Порядку було включено право інспекторів праці під час проведення інспекційних відвідувань із питань виявлення неоформлених трудових відносин самостійно та в будь-яку годину доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, у яких використовують найману працю.

При цьому про проведення інспекційного відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин інспектор праці, повідомляє об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі, якщо тільки він не вважатиме, що таке повідомлення може завдати шкоди інспекційному відвідуванню.

Враховуючи підвищену увагу Держпраці до пошуку так званих прихованих трудових відносин, підприємствам варто бути готовими до раптових перевірок без попередження, особливо якщо такі підприємства широко використовують послуги фізичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

**Доступ інспектора до підприємства**

Готуючись до можливих перевірок бізнесу варто звернути увагу на порядок доступу інспектора на підприємство під час такої перевірки.

Якщо раніше для проведення інспекційного відвідування інспектору достатньо було пред'явити службове посвідчення, то тепер окрім цього на вимогу об'єкта відвідування інспектор повинен пред'явити направлення на його проведення і зробити запис в журналі реєстрації перевірок. Реалізація такого права може виявитися дуже корисною, оскільки у направленні можна побачити підставу проведення інспекційного відвідування та встановити коло питань, для з'ясування яких направлено інспектора. На жаль, непред'явлення направлення або відмова зробити запис у журналі не несуть жодних негативних для інспектора наслідків та не дають права не допустити його до відвідування.

Окрім того, відтепер інспектор може залучати до проведення відвідування інші державні органи (наприклад, ДФС) і правоохоронні органи, якщо, на його думку, є ознаки кримінального право?орушення.

**Строки перевірок**

Також деяких змін зазнали визначені строки проведення перевірок. Так, для всіх підприємств тривалість інспекційного відвідування чи невиїзного інспектування не має перевищувати 10 робочих днів. При цьому Порядок не містить розмежування строків для різних суб'єктів підприємництва. Раніше для суб'єктів мікро- та малого підприємництва були установлені менші строки контрольних заходів - 2 робочих дні. Більше того, такий загальний строк не співвідноситься з положеннями Закону, оскільки відповідно до останнього строк здійснення планового заходу не може перевищувати 10 робочих днів, а щодо суб'єктів мікро-, малого підприємництва - 5 робочих днів, для позапланових заходів такі строки становлять 10 та 2 робочих дні відповідно. Оскільки підзаконний нормативний акт не може суперечити закону постає питання, чи може малий бізнес не допустити інспекторів до перевірки. На жаль, Порядок такої можливості не передбачає. Однак Порядок надає право вимагати «припинення» перевірки у разі перевищення її строків. В даному випадку таку колізію має вирішити судова практика та роз'яснити, чи можуть малі підприємства вимагати припинення перевірки після спливу 2 робочих днів, посилаючись на положення Закону.

Окрім того, варто звернути увагу на момент, з якого розпочинається відлік строку проведення перевірки. Відповідно до Порядку строк для проведення інспекційного відвідування розпочинається з дня, наступного за днем надання об'єктом відвідування документів і пояснень, необхідних для їх проведення. Однак Порядок залишає простір для затягування перевірки - так, у разі перевищення строків проведення інспекційного відвідування складають акт про неможливість проведення інспекційного відвідування із зазначенням відповідних підстав. Якщо причиною буде недостатність документів, Держпраці може направити письмову вимогу із зазначенням строку відновлення та/або надання документів. На час виконання такої вимоги строки перевірки призупиняються.

**Оформлення результатів перевірки**

За результатом інспектування оформлюється акт у двох примірниках та надається на підпис роботодавцю в останній день інспекційного відвідування. Іншим документом, який може бути складено за результатами перевірки, є припис на усунення порушень, який є обов'язковим до виконання у встановлений строк.

При цьому наявність даних документів ще не свідчить про притягнення роботодавця до відповідальності. Наприклад, у разі усунення порушень, зазначених у приписі, у встановлений строк, жодні заходи до роботодавця не застосовуються. Наразі штрафи будуть накладатися тільки у разі, якщо суб'єкт господарювання не виконав припис та не усунув порушення, що полягали у несвоєчасній та не у повному обсязі виплаті заробітної плати чи/або недодержанні мінімальних гарантій в оплаті праці.

При цьому, якщо предметом перевірки було виявлення неоформлених працівників і дане порушення було встановлено інспектором, то заходи примусу застосовуються в такому разі одночасно із винесенням припису, незалежно від факту усунення даних недоліків у майбутньому.

**Наслідки виявлення порушень, не пов'язаних з працевлаштуванням працівників**

Як зазначалося вище, змінилася процедура накладення штрафу за виявлені правопорушення, що не пов'язані з питаннями працевлаштуванням. За новими правилами, за результатами інспекційного відвідування складається акт перевірки і, в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю, припис щодо їх усунення.

Припис виноситься об'єкту відвідування не пізніше ніж протягом наступного робочого дня після підписання акту, а в разі наявності зауважень - наступного дня після їх розгляду. Зауваження до акту може надаватися об'єктом відвідування не пізніше 3 робочих днів із дня, що настає за днем підписання акту. Письмова вмотивована відповідь на зауваження надається інспектором праці не пізніше ніж через три робочих дні з дати їх надходження.

У приписі повинен бути зазначений строк для його виконання. Сам Порядок не містить конкретного строку, відповідно його визначення відноситься до дискреції посадових осіб Держпраці. У разі встановлення строку більше ніж три місяці у приписі визначається графік та заплановані заходи щодо усунення виявлених порушень з відповідним інформуванням інспектора праці згідно з визначеною у приписі періодичністю.

Припис або вимога інспектора праці можуть бути оскаржені, відповідно, у 10-денний та 1-денний строк із дати їх отримання до керівника або заступника керівника відповідного територіального органу Держпраці. Якщо подано в установлений строк скаргу, то вона тимчасово припиняє виконання припису чи вимоги інспектора праці. На час її розгляду інспекційне відвідування призупиняють.

Перевірка виконання припису можлива лише після спливу строків, зазначених для його виконання. Якщо об'єкт відвідування не надав відповіді або надав її в обсязі, недостатньому для підтвердження факту виконання припису, проводитимуть інспекційне відвідування. Тобто, коротко описуючи процедуру накладення штрафу з боку Держпраці відповідно до Порядку, послідовність дій є наступною:

· проведення перевірки;

· складання акту;

· складання припису щодо усунення порушень вимог законодавства про працю;

· встановлення строку виконання припису;

· повторна перевірка;

· накладення штрафу - у разі неусунення порушень вимог законодавства.

Незважаючи на те, що багато положень Порядку не є новими для бізнесу, він передбачає певне послаблення регуляторного тиску на підприємства, які використовують найману працю. На жаль, деякі недоліки та двозначності нової процедури перевірок надають простір для можливих зловживання з боку контролюючих органів. Таким чином, дієвість Порядку та його вплив на бізнес будуть залежати від практики застосування Порядку органами Держпраці та відповідної судової практики (в першу чергу, результатів оскарження Порядку як такого, яке наразі триває в суді першої інстанції).