



ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ОКРУЖНИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД

РІШЕННЯ ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

14 січня 2019 року Справа № 160/8148/18
адміністративний суд у складі:

Дніпропетровський окружний

головуючого судді Тулянцевої І.В. при секретарі судового засідання Баришнікової Д.Г. за участі: представників позивача представників відповідача ОСОБА_3, ОСОБА_4 Лейченко І.М., Старікової Н.П. розглянувши у відкритому судовому засіданні у місті Дніпро адміністративну справу за адміністративним позовом Фізичної особи-підприємця ОСОБА_8 до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області про визнання протиправними та скасування рішень, -

ВСТАНОВИВ:

31 жовтня 2018 року Фізична особа-підприємець ОСОБА_8 звернулась до Дніпропетровського окружного адміністративного суду з адміністративним позовом до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області, у якому позивач просить суд:

- визнати протиправною та скасувати постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами №ДН1332/739/АВ/ТД-ФС/605 від 04 жовтня 2018 року, винесену Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області (ідентифікаційний код юридичної особи: 39788766) у відношенні фізичної особи-підприємця ОСОБА_8 (РНОКПП: НОМЕР_1);

- визнати протиправною та скасувати постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами №ДН1332/739/АВ/ПІ-ФС/606 від 04 жовтня 2018 року, винесену Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області (ідентифікаційний код юридичної особи: 39788766) у відношенні фізичної особи-підприємця ОСОБА_8 (РНОКПП: НОМЕР_1).

В обґрунтування позову позивачем зазначено, що посадовими особами Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області було проведено інспекційне відвідування фізичної особи-підприємця ОСОБА_8, результати якого оформлено актом №ДН1332/739/АВ від 07.09.2018 року, на підставі якого відповідачем прийнято постанову №ДН1332/739/АВ/ТД-ФС/605 від 04.10.2018 року, якою накладено штраф у розмірі 335 070,00 грн. та постанову №ДН1332/739/АВ/ПІ-ФС/606 від 04.10.2018 року, якою накладено штраф у розмірі 3723,00 грн. Позивач не погоджується з вказаними постановами, вважає їх протиправними та такими, що підлягають скасуванню, оскільки відповідачем порушено процедуру проведення інспекційного відвідування. Також вказав, що відповідач необґрунтовано дійшов до висновку про факт допуску осіб до роботи без оформлення трудового договору саме позивачем, оскільки в приміщенні магазину, в якому проводився захід інспекційного відвідування, господарська діяльність здійснювалась двома суб'єктами господарської діяльності. При цьому, продавці ОСОБА_9 та ОСОБА_10 є працевлаштованими працівниками іншої фізичної особи-підприємця - ОСОБА_11.

Щодо висновків про те, що при звільненні працівників дата отримання сум, належних при звільненні, відсутня, позивач зазначив, що відповідно до приписів [статті 116 Кодексу законів про працю України](#), при звільненні працівників виплата всіх сум, що належать їм від підприємства, була проведена в день звільнення.

Ухвалою Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 02.11.2018 року відкрито провадження у справі за правилами спрощеного позовного провадження з повідомленням (викликом) учасників справи у судові засідання, розгляд справи призначено на 03 грудня 2018 року о 11:00 год.

Ухвалою суду від 07.11.2018 року у задоволенні заяви представника позивача про забезпечення адміністративного позову в адміністративній справі за позовом Фізичної особи-підприємця ОСОБА_8 до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області про визнання протиправними та скасування рішень - відмовлено.

23 листопада 2018 року Відповідач - Головне управління Держпраці у Дніпропетровській області подав до суду відзив, який залучений до матеріалів справи та в якому відповідач пояснив, що в ході інспекційного відвідування встановлено, що ФОП ОСОБА_8, яка здійснює підприємницьку діяльність з продажу алкогольних та тютюнових виробів в двох магазинах, фактично допустила до роботи трьох осіб - ОСОБА_9, ОСОБА_10 та особу на ім'я ОСОБА_4 без належного оформлення трудових відносин, тобто без укладення трудового договору, без оформлення наказу чи розпорядження про прийняття працівника на роботу, а тому, на позивача накладено штраф у розмірі 335070,00 грн. спірною постановою від 04.10.2018 року №ДН1332/739/АВ/ТД-ФС/605. Крім того, у зв'язку з не підтвердженням факту виплати працівникам ОСОБА_12 та ОСОБА_13 сум, належних при звільненні, до позивача застосовано штраф у розмірі 3723,00 грн. постановою №ДН1332/739/АВ/ІП-ФС/606 від 04 жовтня 2018 року. На думку відповідача, оскаржувані постанови є законними та обґрунтованими, складені на підставі та у відповідності до норм діючого законодавства, а тому, відсутні підстави для їх скасування.

В судовому засіданні 03.12.2018 року було оголошено перерву за клопотанням представника позивача у зв'язку із необхідністю надання відповіді на відзив відповідача.

10 грудня 2018 року представником позивача подано до суду відповідь на відзив, в якій зазначено, що Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області у відзиві на позов не вказано жодних пояснень стосовно законних підстав та безпідставного не повідомлення позивача про проведення інспекційного відвідування, чим порушено порядок його проведення. Також, підтримано доводи позовних вимог, викладених у позові.

В судовому засіданні 20.12.2018 року було оголошено перерву до 02.01.2019 року до 10:00 год. у зв'язку із необхідністю надання сторонами додаткових доказів по справі.

В судовому засіданні 02.01.2019 року було оголошено перерву до 14.01.2019 року до 13:30 год. у зв'язку із необхідністю виклику в судові засідання представника відповідача, що проводив інспекційне відвідування.

14 січня 2019 року у судовому засіданні представники позивача підтримали позовні вимоги та просили їх задовольнити у повному обсязі із викладених у позову підстав.

Представники відповідача підтримали доводи, викладені у відзиві, та просили відмовити у задоволенні позову.

Заслухавши пояснення сторін, дослідивши матеріали, всебічно і повно з'ясувавши фактичні обставини справи, на яких ґрунтуються вимоги позову, об'єктивно оцінивши докази, які мають юридичне значення для розгляду справи і вирішення спору по суті, суд встановив наступні обставини справи та надав їм правову оцінку.

Керуючись Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) 4у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 року № 877-V, Порядком здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 295, відповідно до наказу Головного управління від 03.09.2018 року №715-1, на підставі направлення на проведення інспекційного відвідування від 03.09.2018 року №98 в період з 06.09.2018 року по 07.09.2018 року проведено інспекційне відвідування Фізичної особи-підприємця ОСОБА_8 за адресою здійснення діяльності: АДРЕСА_1 (адреса реєстрації); АДРЕСА_2 (адреса здійснення діяльності), зі здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю з питань оформлення трудових відносин та оплати праці.

За результатами інспекційного відвідування був складений Акт інспекційного відвідування (невиїзного інспектування) юридичної особи (фізичної особи), яка використовує найману працю №ДН1332/739/АВ від 07.09.2018 року, в якому відображено, що ФОП ОСОБА_8, яка здійснює підприємницьку діяльність з продажу алкогольних та тютюнових виробів в двох магазинах за адресою: АДРЕСА_2 та АДРЕСА_4, фактично допустила до роботи трьох осіб: ОСОБА_9, ОСОБА_10 та особу на ім'я ОСОБА_4 без належного оформлення трудових відносин, тобто без укладення трудового договору, без оформлення наказу чи розпорядження про прийняття працівника на роботу, чим порушила вимоги частини першої статті [21](#), частин 1 та 3 статті [24 Кодексу законів про працю України](#), вимоги постанови Кабінету Міністрів України від 7 червня 2015 року №413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу». Також, аналізом відомостей нарахування та виплати заробітної плати за січень - серпень 2018 року, наданих ФОП ОСОБА_8 на виконання пункту 9 вимоги про надання документів від 06.09.2018 №267, посадовими особами контролюючого органу встановлено, що при звільненні працівників дата отримання сум, належних при звільненні, відсутня, а саме: 31.10.2017 року звільнилась ОСОБА_12, дата отримання сум, належних при звільненні, в відомості нарахування та виплати заробітної плати за жовтень 2017 року відсутня; 20.11.2017 року звільнилась ОСОБА_13, дата отримання сум, належних при звільненні, в відомості нарахування та виплати заробітної плати за листопад 2017 року відсутні.

Відповідно до пункту 27 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого [Постановою Кабінету Міністрів України №295 від 26 квітня 2017 року](#), посадовою особою Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області винесено припис № ДН1332/739/АВ/П від 20 вересня 2018 року, яким Фізичну особу-підприємця ОСОБА_8 зобов'язано усунути порушення у визначений строк, а також письмово повідомити про виконання припису.

14 вересня 2018 року Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області прийнято Рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу № ДН1332/739/АВ/П, яким призначено розгляд справи про накладення штрафу за порушення законодавства про працю на 25 вересня 2018 року на 09 год. 00 хв.

У зв'язку з заявою ФОП ОСОБА_8 про перенесення розгляду справи, відповідачем було прийнято повідомлення про відкладення розгляду справи від 26.09.2018 року №7960-16/04 на 04 жовтня 2018 року на 09 год. 00 хв., про що позивач була повідомлена телефонограмою № ДН1332/739/АВ/ТД від 27.09.2018 року.

04 жовтня 2018 року Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області прийнято постанову №ДН1332/739/АВ/ТД-ФС/605, якою на підставі абзацу 2 частини 2 [статті 265 Кодексу законів про працю України](#) накладено штраф у розмірі 335 070,00 грн., та постанову №ДН1332/739/АВ/ПП-ФС/606, якою на підставі абзацу 8 частини 2 [статті 265 Кодексу законів про працю України](#) накладено штраф у розмірі 3723,00 грн.

Вважаючи вказані постанови протиправними, позивачка звернулась до суду із даним позовом.

Перевіряючи юридичну та фактичну обґрунтованість вказаних висновків відповідача і винесених на підставі таких висновків спірних актів індивідуальної дії на відповідність вимогам ч.2 [ст.2 Кодексу адміністративного судочинства України](#), проаналізувавши положення законодавчих актів, якими врегульовані спірні правовідносини, суд при винесенні рішення виходить з наступного.

Відповідно до частини 1 [статті 259 Кодексу законів про працю України](#), державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Згідно з пунктом 1 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого [Постановою Кабінету Міністрів України 11.02.2015 №96](#) (далі - Положення №96) Державна служба України з питань праці (Держпраці) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення.

Держпраці відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю (підпункт 6 пункту 6 Положення №96).

Пунктом 7 Положення №96 закріплено, що Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи. На утворені територіальні органи Держпраці може покласти виконання завдань за міжрегіональним принципом.

У відповідності до зазначених норм Головному управлінню Держпраці у Дніпропетровській області делеговано повноваження щодо здійснення на території області державного контролю за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю.

Процедуру проведення Управліннями Держпраці перевірки стану додержання законодавства про працю, визначено [Законом України «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 року № 877-V](#) (далі Закон №877-V) та Порядком здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженим [Постановою Кабінету Міністрів України №295 від 26.04.2017](#) (далі - Порядок №295).

Відповідно до [статті 1 Закону №877-V](#), державний нагляд (контроль) - діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування (далі - органи державного нагляду (контролю)) в межах повноважень, передбачених [законом](#), щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища.

Згідно з частиною 4 [статті 2 Закону №877-V](#), заходи контролю здійснюються, в т.ч., органами державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення у встановленому цим [Законом](#) порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами.

Зазначені у частині четвертій цієї статті органи, що здійснюють державний нагляд (контроль) у встановленому цим [Законом](#) порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, зобов'язані забезпечити дотримання вимог [статті 1](#), [статті 3](#), частин першої, четвертої, шостої - восьмої, абзацу другого частини десятої, частин тринадцятої та чотирнадцятої [статті 4](#), частин першої - четвертої [статті 5](#), частин третьої [статті 6](#), частин першої - четвертої та шостої [статті 7](#), статей 9, 10, 19, 20, 21, частини третьої [статті 22](#) цього Закону.

Державний нагляд (контроль) здійснюється за принципами, зокрема, здійснення державного нагляду (контролю) лише за наявності підстав та в порядку, визначених [законом](#) ([стаття 3 Закону №877-V](#)).

Відповідно до пункту 2 Порядку №295, державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невідвідувань інспекторами праці, зокрема: Держпраці та її територіальних органів.

Інспекційні відвідування проводяться, зокрема за рішенням керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, та джерел, зазначених у підпунктах 1, 2, 4 - 7 цього пункту (пп.3 п.5 Порядку №295).

Відповідачем до суду надано службову записку начальника відділу з питань додержання законодавства про працю, застрахованих осіб, зайнятість, працевлаштування інвалідів та з питань дитячої праці у Павлоградському регіоні ОСОБА_14 від 18 липня 2018 року, відповідно до якої 16 липня 2018 року відповідно до наказу Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області від 12.07.2018 року №568-I та направлення на проведення інспекційного відвідування від 12.07.2018 року №85 на підставі звернення працівника щодо порушення стосовно нього законодавства про працю здійснена спроба інспекційного відвідування ПП «ФІРМА «АЛЕНАТ» (код ЄДРПОУ 23937896, АДРЕСА_2), під час якої встановлено, що в магазині «ІНФОРМАЦІЯ_1» за адресою: АДРЕСА_2 в одязі продавців знаходилися три особи, дві з яких після пред'явлення посвідчення інспектора покинули магазин через підсобне приміщення. Особа, що лишилась, від письмових пояснень відмовилась, але усно пояснила, що працює у ФОП ОСОБА_8

На підставі Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 295, на підставі рішення керівника органу контролю про проведення інспекційного відвідування з питань виявлення

неоформлених трудових відносин, прийнятого за результатом виконання контрольних повноважень інспектора праці, за №ДН-1332 внесеного до Реєстру інспекційних відвідувань та рішень інспектора праці про відвідування роботодавця, наказом Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області від 03.09.2018 року № 715-1 вирішено призначити в період з 06.09.2018 року по 07.09.2018 року інспекційне відвідування Фізичної особи-підприємця ОСОБА_8 за адресою здійснення діяльності: АДРЕСА_1 (адреса реєстрації); АДРЕСА_2 (адреса здійснення діяльності).

Таким чином, суд відхиляє доводи позивача про безпідставність проведення інспекційного відвідування, оскільки інспекційне відвідування ФОП ОСОБА_8 було проведено на підставі рішення керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, та джерел, зазначених у підпунктах 1, 2, 4 - 7 цього пункту Порядку №295, що відповідає приписам підпункту 3 пункту 5 Порядку №295.

Відповідно до пункту 6 Порядку №295, під час підготовки до проведення інспекційного відвідування або невідвідування інспектор праці, якщо тільки він не вважатиме, що це завдасть шкоди інспекційному відвідуванню або невідвідуванню, може одержати інформацію та/або документи, що стосуються предмета інспекційного відвідування чи невідвідування, від об'єкта відвідування, державних органів, а також шляхом проведення аналізу наявної (загальнодоступної) інформації про стан додержання законодавства про працю.

В силу приписів пунктів 8, 9 Порядку №295, про проведення інспекційного відвідування інспектор праці повідомляє об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі. 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.

Під час проведення інспекційного відвідування інспектор праці повинен пред'явити об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення.

Пунктом 11 Порядку №295 передбачено, що інспектори праці за наявності службового посвідчення безперешкодно, без попереднього повідомлення мають право, зокрема під час проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених трудових відносин за наявності підстав, визначених пунктом 5 цього Порядку, самостійно і в будь-яку годину доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, в яких використовується наймана праця.

Отже, виходячи з вищенаведених норм Порядку № 295, не є обов'язковим попередження об'єкту відвідування про початок інспекційного відвідування та його підстави, про що позивач зазначає у позові, як порушення, допущене з боку відповідача.

Що стосується суті виявлених в ході інспекційного відвідування порушень, суд зазначає, що висновки відповідача ґрунтуються на доводах про допуск позивачем до роботи фізичних осіб без укладення трудового договору.

Частиною 1 [статті 3 Кодексу законів про працю України](#) передбачено, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій

незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

[Статтею 4 Кодексу законів про працю України](#) визначено, що законодавство про працю складається з [Кодексу законів про працю України](#) та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Відповідно до частини третьої [статті 24 Кодексу законів про працю України](#), працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та 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 Кабінетом Міністрів України.

Частиною першою [статті 265 Кодексу законів про працю України](#) передбачено, що посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Абзацом 2 частини другої [статті 265 Кодексу законів про працю України](#) встановлено, що юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої [законом](#) на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

За змістом частин третьої та четвертої [статті 265 Кодексу законів про працю України](#) штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених [главою 27 Господарського кодексу України](#).

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Згідно зі [статтею 21 Кодексу законів про працю України](#), трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Цивільно-правовий договір це угода між організацією (підприємством, установою тощо) і громадянином на виконання останнім певної роботи (договір підряду, договір доручення тощо), предметом якого є надання певного результату праці, але за цього виду договору не виникають трудові відносини, на які поширюється трудове законодавство.

Відповідно до [статті 626 Цивільного кодексу України](#) договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Договір є двостороннім, якщо правами та обов'язками наділені обидві сторони договору. Договір є відплатним, якщо інше не встановлено договором, [законом](#) або не впливає із суті договору.

Договір є обов'язковим для виконання сторонами ([стаття 629 Цивільного кодексу України](#)).

Як вбачається з акту № ДН1332/739/АВ від 07.09.2018 року та постанови №ДН 1332/739/АВ/ТД-РС/605 від 04 жовтня 2018 року, відповідачем в ході інспекційного відвідування було встановлено, що продавці магазину «ІНФОРМАЦІЯ_1» - ОСОБА_9, ОСОБА_10 та особа на ім'я ОСОБА_4 були фактично допущені ФОП ОСОБА_8 до роботи без оформлення трудового договору, чим порушено вимоги частини першої статті [21](#), частин 1 та 3 статті [24 Кодексу законів про працю України](#), вимоги постанови Кабінету Міністрів України від 7 червня 2015 року №413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу».

Водночас, відповідач, володіючи інформацією про здійснення господарської діяльності за адресою проведення інспекційного відвідування двома суб'єктами господарювання, необґрунтовано дійшов до висновку про факт допуску вказаних осіб до роботи саме позивачем.

Так, судом встановлено, що частина магазину «ІНФОРМАЦІЯ_1» площею 36 кв.м., що розташований за адресою: АДРЕСА_2 та частина приміщення магазину «ІНФОРМАЦІЯ_2» площею 36 кв.м., що розташований за адресою: АДРЕСА_3, перебувають у користуванні позивача на підставі договору оренди майна від 01.03.2018 року.

Разом з тим, частина приміщення магазину «ІНФОРМАЦІЯ_1» площею 21 кв.м., що розташований за адресою: АДРЕСА_2 та частина приміщення магазину «ІНФОРМАЦІЯ_2» площею 26 кв.м., що розташований за адресою: АДРЕСА_3 перебувають у користуванні Фізичної особи-підприємця ОСОБА_11 - чоловіка ОСОБА_8 (позивача).

Ведення господарської діяльності ФОП ОСОБА_11 за вказаними адресами підтверджується також витягом з Реєстру платників єдиного податку №7802/10/04-10-17-01-31 від 01.04.2015 року, витягом з Реєстру платників єдиного податку №4013/10/04-10-13-31 від 29.10.2018 року.

Згідно з відомостями Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, ФОП ОСОБА_11 здійснює господарську діяльність із роздрібною торгівлі іншими продуктами харчування в неспеціалізованих магазинах (код КВЕД 47.29).

Таким чином, за місцем проведення інспекційного відвідування господарська діяльність здійснювалась двома суб'єктами господарської діяльності, про що позивач повідомляв контролюючий орган.

Матеріалами справи підтверджується, що наказом ФОП ОСОБА_11 №6 від 04.05.2018 року ОСОБА_9 прийнято на роботу на посаду продавця продовольчих товарів з 07 травня 2018 року та 04 травня 2018 року засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису ФОП ОСОБА_11 було направлено до Західно-Донбаської об'єднаної Державної податкової інспекції Головного управління ДФС у Дніпропетровській області повідомлення про прийняття ОСОБА_9 на роботу з 07 травня 2018 року, що підтверджується квитанцією №2 від 04 травня 2018 року.

Крім того, між ФОП ОСОБА_11 та ОСОБА_9 було укладено трудовий договір від 07.05.2018 року.

У поясненнях, відібраних посадовими особами відповідача 06 вересня 2018 року при проведенні інспекційного відвідування у ОСОБА_9, остання повідомила про те, що працює у ФОП ОСОБА_11

Наказом ФОП ОСОБА_11 №5 від 01.08.2015 року ОСОБА_10 прийнято на роботу на посаду продавця продовольчих товарів з 01 серпня 2015 року, 28 липня 2015 року засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису ФОП ОСОБА_11 було направлено до Західно-Донбаської об'єднаної Державної податкової інспекції Головного управління ДФС у Дніпропетровській області повідомлення про прийняття ОСОБА_10 на роботу з 01 серпня 2015 року, що підтверджується витягом із електронного кабінету платника податків.

Крім того, між ФОП ОСОБА_11 та ОСОБА_10 було укладено відповідний трудовий договір від 01.08.2015 року.

Протягом всього періоду трудових відносин вказаним працівникам ФОП ОСОБА_11 здійснювалась виплата заробітної плати із утриманням податків у відповідному розмірі, роботодавцем сплачувався єдиний соціальний внесок, що підтверджується наявними в матеріалах справи Звітами про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, надбавки, компенсацій) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Суд зауважує, що в ході інспекційного відвідування пояснень від продавця ОСОБА_10 та продавця на ім'я ОСОБА_4 відповідачем відібрано не було, оскільки останніх в момент проведення інспекційного відвідування в магазині «ІНФОРМАЦІЯ_1» не було.

З прояснень, наданих в судовому засіданні інспектором праці ГУ Держпраці у Дніпропетровській області Старіковою Н.П. було з'ясовано, що до проведення інспекційного відвідування посадових осіб відповідача Фізичною особою - підприємцем ОСОБА_8 було допущено. В ході відвідування ОСОБА_15 надавались документи щодо працевлаштування всіх працюючих у неї осіб. Перевіряючих осіб було повідомлено, що ОСОБА_9 працює у ФОП ОСОБА_11, однак, у зв'язку із тим, що в куточку споживача були наявними документи лише про здійснення господарської діяльності ФОП ОСОБА_8, обставини працевлаштування осіб саме у ФОП ОСОБА_11, не з'ясовувались. Висновки про те, що ОСОБА_10 працює у позивача без оформлення трудового договору були зроблені зі слів продавця ОСОБА_9, яка пояснила, що остання працює в магазині в вечірні зміни. Крім того, в ході відвідування проводилась відео та фотофіксація на яких зафіксовано як продавець ОСОБА_9 здійснює продаж алкогольних напоїв, а особа на ім'я ОСОБА_4 (ОСОБА_4) має в магазині «ІНФОРМАЦІЯ_1» підлогу.

Тобто, в ході розгляду справи було встановлено, що відповідачу в ході проведення інспекційного відвідування 06.09.2018 року було відомо про те, що ОСОБА_9 працевлаштована не у позивача, а у іншого підприємця - ОСОБА_11, що свідчить про безпідставність його тверджень про допуск до роботи позивачем неоформленого працівника - ОСОБА_9

Також, в ході розгляду справи відповідачем не було надано належних доказів, які б свідчили про фактичний допуск позивачем до роботи без оформлення трудового договору ОСОБА_10. Встановлені ж зі слів ОСОБА_9 контролюючим органом обставини стосовно того, що ОСОБА_10 працює у ФОП ОСОБА_8 без оформлення трудового договору не можуть бути прийняті у якості доказів, оскільки суд не вважає їх достовірними.

Стосовно висновків відповідача, викладених в постанові №ДН1332/739/АВ/ТД-ФС/605 від 04 жовтня 2018 року, про те, що особа на ім'я ОСОБА_4 була фактично допущена до роботи позивачем без укладення договору та повідомлення Державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу, суд зазначає, що в акті інспекційного відвідування відображено, що особа на ім'я ОСОБА_4 відмовилась повідомляти прізвище, здійснювала миття підлоги, тобто виконувала трудові функції, документи щодо оформлення трудових відносин з зазначеною особою ФОП ОСОБА_8 не надані. Проте, суд враховує, що особа на ім'я ОСОБА_4 документів

на підтвердження власної особи не надала, відмовилась повідомляти прізвище та інші відомості про себе. При цьому, присутні особи під час інспекційного відвідування - ОСОБА_9, ОСОБА_16, ОСОБА_17 жодних пояснень стосовно вказаної особи не надали.

В той же час, як предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт. Таким чином, навіть якщо особа на ім'я ОСОБА_4 і мила підлогу, вказана обставина не свідчить, що вона була пов'язана трудовими відносинами з позивачем, оскільки жодних доказів на підтвердження того, що діяльність вказаної особи є саме працею в процесі виробництва, а не виконанням визначеного обсягу робіт, суб'єктом владних повноважень до суду не надано.

У судовому засіданні представник позивача також пояснив, що в приміщенні магазинів «ІНФОРМАЦІЯ_1» (АДРЕСА_2) та «ІНФОРМАЦІЯ_2» (АДРЕСА_3) здійснюють реалізацію товарів в середньому 4 продавці, які знаходяться за прилавком та відділи магазинів не відділені між собою.

При цьому, суд зазначає, що жодні законодавчі правила або правила внутрішнього характеру не містять заборон стосовно переміщення продавців за прилавком магазину, заборони щодо перебування продавців у тому чи іншому відділі магазину відсутні, та при вирішенні даного спору необхідно враховувати, що виконуючи трудові обов'язки робітники позивача, які працюють у вказаних магазинах, та працівники ФОП ОСОБА_11, які виконують трудові обов'язки там же, спілкуються між собою як фізичні особи, що в тому числі, обумовлює їх переміщення магазинами. Тобто, сам факт знаходження за вказаних умов того чи іншого продавця в тому чи іншому місці прилавку не може слугувати підставою для висновку про наявність трудових відносин саме із позивачем тільки тому, що інспекційне відвідування відбувається по відношенню до позивача.

Отже, з урахуванням вищезазначеного, а також встановлення факту відсутності в діях позивача порушення частини першої статті 21, частин 1 та 3 статті 24 Кодексу законів про працю України, вимоги постанови Кабінету Міністрів України від 7 червня 2015 року №413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу», суд вважає, що накладення відповідачем на позивача штрафу у розмірі 335 070,00 грн. на підставі постанови №ДН1332/739/АВ/ТД-ФС/605 від 04 жовтня 2018 не може вважатись правомірним.

З приводу постанови №ДН 1332/739/АВ/П-ФС/606 від 04 жовтня 2018 року, якою на позивача накладено штраф у розмірі 3723,00 грн., суд вважає за необхідне зазначити наступне.

Статтею 116 Кодексу законів про працю України передбачено, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Судом встановлено, що в ході інспекційного відвідування контролюючим органом було з'ясовано, що згідно відомості нарахування заробітної плати, складеною ФОП ОСОБА_8 за жовтень 2017 року, ОСОБА_12 звільнена 31 жовтня 2017 року. Навпроти власного прізвища та ініціалів ОСОБА_12 поставлено підпис про отримання належних до виплати сум у розмірі 4413,14 грн. При цьому, дата їх фактичного отримання не вказана. ОСОБА_18 звільнена 20

листопада 2017 року. Навпроти власного прізвища та ініціалів ОСОБА_18 в відомості про нарахування заробітної плати за листопад 2017 року поставлено підпис про отримання належних до виплати сум у розмірі 2430,59 грн. При цьому, дата їх фактичного отримання не вказана.

З пояснень, наданих в ході розгляду справи відповідачем, було з'ясовано, що ніяких пояснень щодо дати фактичного розрахунку із звільненими особами, у позивача не відбирались. Висновки про те, що належні при звільненні суми були отримані ОСОБА_12 та ОСОБА_18 не в день їх звільнення були зроблені контролюючим органом у зв'язку із тим, що всі інші працівники ставили дату отримання заробітної плати, а вказані особи дату фактичного отримання сум, що належали при звільненні в відомостях не вказали.

Між тим, суд зазначає, що факт отримання сум заробітної плати підтверджуються поясненнями ОСОБА_18 та ОСОБА_12 від 24 жовтня 2018 року, які залучені до матеріалів справи, та в яких вказано, що всі належні до сплати суми були виплачені позивачем в день їх звільнення з роботи.

За таких обставин суд зазначає, що та обставина, що в самих відомостях про нарахування заробітної плати не зазначено дату отримання ОСОБА_18 та ОСОБА_12 належних до сплати сум при звільненні ще не означає, що розрахунок із звільненими працівниками відбувся не в день їх звільнення, оскільки іншими доказами підтверджується дата проведення фактичного розрахунку із вказаними працівниками.

Таким чином, позивачем у відповідності до положень [статті 116 Кодексу законів про працю України](#), виплата всіх сум, що належать ОСОБА_18 та ОСОБА_12 при звільненні їх з роботи було проведено позивачем в день їх звільнення, що свідчить про відсутність порушень норм трудового законодавства в діях ФОП ОСОБА_8

Відповідно до частини 1 [статті 77 Кодексу адміністративного судочинства України](#), кожна сторона повинна довести ті обставини, на яких ґрунтуються її вимоги та заперечення, крім випадків, встановлених [статтею 78 цього Кодексу](#).

В адміністративних справах про протиправність рішень, дій чи бездіяльності суб'єкта владних повноважень обов'язок щодо доказування правомірності свого рішення, дії чи бездіяльності покладається на відповідача.

У таких справах суб'єкт владних повноважень не може посилається на докази, які не були покладені в основу оскаржуваного рішення, за винятком випадків, коли він доведе, що ним було вжито всіх можливих заходів для їх отримання до прийняття оскаржуваного рішення, але вони не були отримані з незалежних від нього причин (частина 2 [статті 77 Кодексу адміністративного судочинства України](#)).

Згідно з частиною 2 [статті 2 Кодексу адміністративного судочинства України](#), у справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративні суди перевіряють, чи прийняті (вчинені) вони: 1) на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначені [Конституцією](#) та законами України; 2) з використанням повноваження з метою, з якою це повноваження надано; 3) обґрунтовано, тобто з урахуванням усіх обставин, що мають значення для прийняття рішення (вчинення дії); 4) безсторонньо (неупереджено); 5) добросовісно; 6) розсудливо; 7) з дотриманням принципу рівності перед [законом](#), запобігаючи всім формам дискримінації; 8) пропорційно, зокрема з дотриманням необхідного балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав, свобод та інтересів особи і цілями, на досягнення яких спрямоване це рішення (дія); 9) з урахуванням права особи на участь у процесі прийняття рішення; 10) своєчасно, тобто протягом розумного строку.

З огляду на встановлені обставини, суд дійшов до висновку, що відповідачем в ході розгляду справи не було доведено правомірність винесення оскаржуваних рішень, у зв'язку із чим, позовні вимоги підлягають задоволенню.

Розподіл судових витрат слід здійснити у відповідності до вимог частини 1 [статті 139 Кодексу адміністративного судочинства України](#).

Керуючись статтями [9, 73-78, 90, 139, 243, 246 Кодексу адміністративного судочинства України](#), -

ВИРІШИВ:

Адміністративний позов Фізичної особи-підприємця ОСОБА_8 (АДРЕСА_1, РНОКПП НОМЕР_1) до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області (49107, м.Дніпро, вул.Казакова, буд. 3, код ЄДРПОУ 39788766) про визнання протиправними та скасування рішень - задовольнити у повному обсязі.

Визнати протиправними та скасувати постанови Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області від 04 жовтня 2018 року №ДН1332/739/АВ/ТД-ФС/605 та №ДН1332/739/АВ/ІП-ФС/606.

Стягнути за рахунок бюджетних асигнувань Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області на користь Фізичної особи-підприємця ОСОБА_8 судові витрати у розмірі 3387,93 грн. (три тисячі триста вісімдесят сім гривень дев'яносто три копійки).

Рішення суду набирає законної сили відповідно до [статті 255 Кодексу адміністративного судочинства України](#) та може бути оскаржене в порядку та у строки, встановлені статтями [295, 297 Кодексу адміністративного судочинства України](#).

До дня початку функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи рішення суду оскаржується до Третього апеляційного адміністративного суду через Дніпропетровський окружний адміністративний суд відповідно до підпункту 15.5 пункту 15 Розділу [VII Перехідних положень Кодексу адміністративного судочинства України](#).

Повний текст рішення суду складено 21 січня 2019 року.

Суддя

І.В. Тулянцева