



ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ОКРУЖНИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД

РІШЕННЯ

ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

15 серпня 2019 року Справа № 160/5123/19 Дніпропетровський окружний адміністративний суд у складі:

головуючого судді Верба І.О. при секретарі судового засідання Мілевської А.В. за участі: представника позивача представника відповідача Потапов К.О. Свида Р.В. розглянувши у відкритому судовому засіданні у місті Дніпрі у порядку загального позовного провадження адміністративну справу за адміністративним позовом Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області про визнання протиправними дій, визнання протиправними та скасування наказу, постанов, -

встановив:

I. ПРОЦЕДУРА

1. 04.06.2019 Товариство з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» звернулось до Дніпропетровського окружного адміністративного суду із позовною заявою до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області про:

- визнання протиправним та скасування наказу № 447-І від 11.04.2019 про призначення інспекційного відвідування, виданого Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області у відношенні Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп»;

- визнання протиправними дій Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області при виданні наказу № 447-І від 11.04.2019 в частині зазначення предмету перевірки (інспекційного відвідування) Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» без урахування обмежень, встановлених абзацом 9 частини 1 [статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності»](#);

- визнання протиправними дій Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області щодо проведення у період з 12.04.2019 по 15.04.2019 позапланового заходу (інспекційного відвідування) поза межами предмету перевірки, визначеного пунктом 1 наказу № 447-І від 11.04.2019, виданого Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області;

- визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/ІП-ФС/455 від 07.05.2019, прийняту Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області;

- визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 від 07.05.2019, прийняту Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області.

2. Ухвалою суду від 07.06.2019 позовну заяву залишено без руху із наданням строку для усунення недоліків.

3. 12.06.2019 на виконання вимог ухвали позивачем надано належним чином оформлений адміністративний позов та його копію відповідно до кількості осіб, які беруть участь у справі із зазначенням ціни позову; платіжне доручення № 193 від 11.06.2019 про сплату судового збору у розмірі 1 858,39 грн.

4. У зв'язку із перебуванням головуючого судді І.О. Верба у відпустці з 11.06.2019 по 21.06.2019 включно, документи на усунення недоліків отриманні суддею 24.06.2019.

5. Ухвалою суду від 25.06.2019 прийнято адміністративний позов до розгляду, відкрито загальне позовне провадження в адміністративній справі № 160/5123/19, призначено підготовче засідання на 11.07.2019.

6. 02.07.2019 до Дніпропетровського окружного адміністративного суду надійшла заява про забезпечення позову шляхом:

- зупинення дії постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/ПП-ФС/455 від 07.05.2019 та постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 від 07.05.2019, які винесені Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області у відношенні Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» до набрання законної сили рішенням суду у справі №160/5123/19;

- заборони органам та особам, які здійснюють примусове виконання рішень, зокрема Соборному відділу державної виконавчої служби міста Дніпра Головного територіального управління юстиції у Дніпропетровській області, розпочинати примусове виконання постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/ПП-ФС/455 від 07.05.2019 та постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 від 07.05.2019, які винесені Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області у відношенні Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп», до набрання законної сили рішенням суду у справі № 160/5123/19, а також вчиняти дії, спрямовані на виконання постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/ПП-ФС/455 від 07.05.2019 та постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 від 07.05.2019, які винесені Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області у відношенні Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» - до набрання законної сили рішенням суду у справі № 160/5123/19.

7. Ухвалою суду від 04.07.2019:

- клопотання Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» про вжиття заходів адміністративного позову задоволено частково;

- вжито заходи забезпечення адміністративного позову у справі № 160/5123/19:

- зупинено дію постанови про накладання штрафу уповноваженими особами № ДН2043/1722/АВ/ІП-ФС/455 від 07.05.2019, прийняту Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області до набрання законної сили остаточним судовим рішенням в адміністративній справі № 160/5123/19;

- зупинено дію постанови про накладання штрафу уповноваженими особами № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 від 07.05.2019, прийняту Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області до набрання законної сили остаточним судовим рішенням в адміністративній справі № 160/5123/19;

- в іншій частині заяви про забезпечення позову відмовлено.

8. У підготовче засідання 11.07.2019 прибули представники позивача та відповідача.

9. Представником відповідача надано відзив на позовну заяву з додатками 127-171). Примірник відзиву на позовну заяву з додатками вручено представнику позивача.

10. З метою надання часу представникам сторін для надання заяв по суті спору та додаткових доказів оголошено перерву до 18.07.2019.

11. 16.07.2019 до канцелярії суду від позивача надійшла відповідь на відзив з додатками та доказом її направлення відповідачу (а.с.178-198).

12. У підготовче засідання 18.07.2019 прибули представники позивача та відповідача. Примірник відповіді на відзив вручено представнику відповідача. Представник відповідача зазначив, що не буде складати заперечення.

13. Ухвалою суду від 18.07.2019 закрито підготовче провадження, призначено справу до судового розгляду по суті 05.08.2019.

14. У судове засідання 05.08.2019 прибули представники сторін, судом оголошено перерву до 15.08.2019.

15. У судовому засіданні 15.08.2019 представники сторін підтримали обрані правові позиції.

II. ДОВОДИ ПОЗИВАЧА

16. Позивач вважає, що дії відповідача щодо проведення позапланового заходу та прийняті ним постанови № ДН2043/1722/АВ/ІП-ФС/455 та № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 від 07.05.2019 є необґрунтованими і протиправними, такими, що порушують права позивача з огляду на наступне.

17. Щодо необхідності врахування висновків Верховного Суду, викладених у постанові від 31.01.2019 по справі № 809/799/17 (провадження К/9901/17462/18) і важливості даних висновків для правильної оцінки спірних правовідносин, позивач зазначив, що щодо Верховний Суд при застосуванні частини 5 [статті 2 Закону № 877-V](#) вказав наступне «Тлумачення цієї норми вказує на те, що органи державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення в першу чергу повинні урахувувати особливості правового регулювання, визначені законами у відповідній сфері та міжнародними договорами, одночасно звертаючи увагу на правила перелічені в частині п'ятій [статті 2 Закону № 877-V](#) та, якщо певні правовідносини не врегульовані законами у відповідній сфері та міжнародними договорами звертатись до інших норм [Закону № 877-V](#). Закону, який би регулював правовідносини зі

здійснення державного нагляду (контролю) у сфері дотримання законодавства про працю та зайнятість населення на цей час немає, а тому спеціальним законодавчим актом, який регулює ці правовідносини є [Закон № 877-V](#) незважаючи на те, що він регулює правовідносини зі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності для багатьох органів контролю».

18. У відповідності до частини 5 [статті 242 КАС України](#) при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин суд враховує висновки щодо застосування норм права, викладені в постановках Верховного Суду. Європейський суд з прав людини зауважує, що процесуальні норми призначені забезпечити належне відправлення правосуддя та дотримання принципу правової визначеності, а також про те, що сторони повинні мати право очікувати, що ці норми застосовуються. Принцип правової визначеності застосовується не лише щодо сторін, але й щодо національних судів (рішення Європейського суду з прав людини від 21.10.2010 у справі «Дія 97» проти України).

19. Неодноразове ухвалення судових рішень, які суперечать одне одному, може створити ситуацію юридичної невизначеності, що спричинить зменшення довіри до судової системи, тоді як ця довіра є важливим елементом держави, що керується принципом верховенства права (рішення Європейського суду з прав людини у справі «Вінчич та інші проти Сербії»).

20. Позивач наголошує на важливості вищевикладених висновків Верховного Суду у спірних правовідносинах та наполягає на їх врахуванні судом при наданні правової оцінки обставинам справи. Зважаючи на відсутність Закону, який би регулював правовідносини зі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері дотримання законодавства про працю та зайнятість населення, з урахуванням висновків, викладених у постанові Верховного Суду від 31.01.2019 по справі №809/799/17 (провадження К/9901/17462/18), спеціальним законодавчим актом, який регулює ці правовідносини, є [Закон №877- V](#).

21. Статтею 3 [Закону №877-V](#) встановлено, що одним із принципів державного нагляду (контролю) є здійснення державного нагляду (контролю) лише за наявності підстав та в порядку, визначених законом. Частиною 1 статті 6 [Закону №877-V](#) визначено підстави для здійснення позапланових заходів і до даних підстав листи Головного управління ДФС у Дніпропетровській області або подібні документи не віднесено. В той же час, частиною 2 вказаної статті встановлено, що проведення позапланових заходів з інших підстав, крім передбачених цією статтею, забороняється, крім позапланових заходів, передбачених частиною четвертою [статті 2 цього Закону](#).

22. За таких обставин, оскільки лист Головного управління ДФС у Дніпропетровській області від 03.12.2018 № 73967/10/04-36-13-06-19 не міг бути законною підставою для призначення позапланового заходу, наказ № 447-І є необґрунтованим і протиправним.

23. При цьому позивач застерігає від висновків щодо вичерпаності дії вказаного наказу проведенням заходу, оскільки: позивач мав та має законні очікування, які становлять його законний інтерес та складають відповідні права, щодо виконання відповідачем вимог частини 2 [статті 19 Конституції України](#), згідно якої органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені [Конституцією](#) та законами України. Верховний Суд у постанові від 12.12.2018 по справі № 805/420/17-а зазначив, що «позапланова перевірка суб'єкта господарювання має здійснюватися виключно з підстав, у порядку і спосіб, визначених законом», «порушення процедури призначення та власне проведення перевірки має наслідком неправомірність остаточного акта реагування, прийнятого за наслідками цієї перевірки (як її результату)». Вказані висновки стали підставою для визнання протиправним і скасування як

відповідного наказу про проведення позапланової перевірки, так і похідних документів. Верховний Суд у постанові від 31.01.2019 по справі № 809/799/17, скасовуючи рішення судів попередніх інстанцій наголосив на необхідності з'ясування переліку обставин, без з'ясування яких «неможливо встановити законність прийняття наказу про проведення позапланової перевірки, а так само і законність проведення перевірки».

24. Із зазначеного вбачається, що обставина законності призначення позапланового заходу безумовно має досліджуватись, а відсутність підстав для видання відповідного наказу має наслідком його скасування із розповсюдженням висновків щодо протиправності на похідні від наказу дії та акти.

25. Крім того, наказ № 447-І до та під час проведення позапланового заходу позивачу не пред'являвся, із його змістом позивач ознайомлений не був, вказаний документ був отриманий тільки 31.05.2019 року в порядку здійснення адвокатського запиту в ході надання правової допомоги позивачу.

26. Щодо невизначеності предмета заходу у наказі про його призначення, необмеженості обсягу питань, які підлягають з'ясуванню у світлі висновків Верховного Суду та наслідків даних порушень. Згідно частин 1, 2 статті 7 [Закону № 877-V](#) для здійснення планового або позапланового заходу орган державного нагляду (контролю) видає наказ (рішення, розпорядження), який має містити найменування суб'єкта господарювання, щодо якого буде здійснюватися захід, та предмет перевірки.

27. З огляду на приписи частини 5 [статті 242 КАС України](#) позивач наполягає на врахуванні у даній справі висновків щодо застосування норм права - положень абзацу 9 частини 1 [статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності»](#), викладених в постановках Верховного Суду: від 31.01.2019 по справі № 809/799/17 (провадження К/9901/17462/18), від 14.05.2019 по справі № 826/2598/18 (провадження № К/9901/69243/18), від 28.02.2019 по справі № 813/3201/17 (провадження К/9901/54936/18).

28. Так, вирішуючи спір за участі територіального органу Держпраці Верховний Суд у постанові від 31.01.2019 у справі №809/799/17 зазначив «... в абзаці 9 частини першої статті 6 [Закону № 877-У](#) зазначено, що під час проведення позапланового заходу з'ясовуються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу, з обов'язковим зазначенням цих питань у посвідченні (направленні) на проведення заходу державного нагляду (контролю). Це положення покликане запобігти зловживанням державними органами з питань прані у проведенні перевірок з ширшим обсягом питань».

29. Також у постанові від 14.05.2019 у справі № 826/2598/18 (провадження № К/9901/69243/18) Верховний Суд вказав: «... системний аналіз вищенаведених правових норм дає підстави вважати, що у разі здійснення органом державного архітектурно-будівельного контролю позапланового заходу, перевірки підлягають лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу. Це положення покликане запобігти зловживанням державними органами архітектурно-будівельного контролю у проведенні перевірок з ширшим обсягом питань», «... по-друге, суди не з'ясували, чи було прийнято оскаржувані постанови саме у межах здійснюваного позапланового заходу з дотриманням положень абзацу 10 частини 1 статті 6 [Закону № 877-V](#)(з урахуванням встановленого предмету перевірки) ...».

30. Крім того, у постанові від 28.02.2019 у справі № 813/3201/17 (провадження К/9901/54936/18) Верховний Суд зазначив: «... залишилось не дослідженим питання, що стало підставою для здійснення контролюючого заходу, дії по проведенню якого, та розпорядчі

документи в рамках, якого, оспорується в цій справі, оскільки законодавство містить певні обмеження здійснення перевірок та окреслює вичерпний перелік підстав для їх проведення».

31. У відповідності до пунктів 1, 5 частини 2 [статті 2 КАС України](#) у справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративні суди перевіряють, чи прийняті (вчинені) вони, зокрема, на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначені [Конституцією](#) та законами України, добросовісно.

32. З огляду на вищевикладене правове регулювання у питанні обов'язку органу контролю визначити предмет перевірки та враховуючи висновки Верховного Суду стосовно неприпустимості виходу за межі питань, які стали підставою для здійснення планового заходу, що є гарантією суб'єкта господарювання від зловживань з боку органу Держпраці, позивач наголошує на тому, що визначене у пункті 1 наказу №447-І формулювання «контроль за додержанням законодавства про працю» неможливо вважати належним чином викладеним предметом перевірки, оскільки останній не містить обґрунтованого підставою для призначення заходу обсягу питань, які підлягають перевірці з боку відповідача. «Законодавство про працю» не є нормативно визначеною категорією, дане Формулювання позбавляє дії відповідача як суб'єкта владних повноважень передбачуваності і прогнозованості.

33. Іншими словами, зазначене формулювання предмету перевірки жодним чином не обмежує посадових осіб відповідача у питаннях, які мають з'ясуватись під час проведення заходу, що порушує законодавчо встановлені обмеження, передбачені абзацом 9 частини 1 статті 6 [Закону № 877-V](#), який є спеціальним законодавчим актом, регулюючим діяльність відповідача при здійсненні державного нагляду.

34. Зазначене відповідачем формулювання «контроль за додержанням законодавства про працю», якщо допустити визначеність такої категорії як «законодавство про працю», по своїй суті може бути використано виключно при призначенні планового заходу, в той час як у спірних правовідносинах відповідачем призначено позаплановий захід, який не може проводитись в необмеженому обсязі питань, що підлягають з'ясуванню.

35. У відповідності до пункту 31 постанови Верховного Суду від 12.12.2018 у справі № 805/420/17-а; провадження № К/9901/17692/18 «порушення процедури призначення та власне проведення перевірки має наслідком неправомірність остаточного акта реагування, прийнятого за наслідками цієї перевірки (як її результату)».

36. За таких обставин дії щодо видання наказу № 447-І без добросовісного виконання вимог частини 1 статті 7 [Закону №877-V](#) у частині зазначення конкретизованого предмету перевірки та без урахування абзацу 9 частини 1 статті 6 [Закону № 877-V](#) у частині обмеженості обсягу питань, які можуть з'ясуватись в ході позапланового заходу, є протиправними.

37. Щодо з'ясування посадовими особами відповідача в ході проведення позапланового заходу питань, які не опосередковуються предметом, визначеним Наказом № 447-І. Як було зазначено у пункті 3 даного адміністративного позову у наказі № 447-І не було визначено конкретизованого предмету позапланового заходу із урахуванням обмеженості обсягу питань, які можуть з'ясуватись в ході його проведення. В той же час, направлення на проведення заходу у контексті предмету перевірки є похідним від наказу, оскільки частиною 2 статті 7 [Закону № 877-V](#) безпосередньо встановлено, що направлення на проведення заходу оформляється саме на підставі наказу.

38. У спірних правовідносинах відповідачем оформлено направлення на проведення інспекційного відвідування № 213 від 11.04.2019, яке містить посилання на Наказ № 447-І.

39. Згідно вказаного направлення визначено, що «під час інспекційного відвідування буде здійснено контроль додержання законодавства про працю у Товаристві з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» з питань оформлення трудових відносин, повноти нарахування та виплати заробітної плати». Поряд із цим, як було зазначено вище, єдиним формулюванням, наявним у наказі № 447-І, що можливо характеризувати і оцінити як неналежним чином конкретизований предмет заходу є «контроль за додержанням законодавства про працю». При цьому жодної іншої інформації щодо предмету перевірки наказ № 447-І не містить, як не містить і «питань оформлення трудових відносин, повноти нарахування та виплати заробітної плати», як таких, що були включені до предмету позапланового заходу. Наказ № 447-І не містить як текстуальних, так і змістовних посилань на включення до предмету перевірки «питань оформлення трудових відносин, повноти нарахування та виплати заробітної плати».

40. Європейський суд з прав людини наголошує, що законність, пропорційність, обмеження дискреції, добросовісність (дотримання суб'єктом владних повноважень законної мети) і процедурні гарантії є тими законодавчими інструментами, які мають забезпечити захист особи від державного свавілля.

41. Діючи в межах невизначеного та неконкретизованого предмету посадові особи, що здійснюють захід, мають необмежені можливості у контексті наповнення на власний розсуд предмету перевірки, що створює умови для державного свавілля, яке є неприпустимим у контексті рішення Європейського суду з прав людини у справі «Ечюс проти Латвії».

42. Позивач зазначає, що визначений у направленні № 213 предмет заходу істотно відрізняється та виходить за межі предмету заходу, що вказаний у наказі № 447-І.

43. Разом із тим, посадові особи відповідача в ході проведення позапланового заходу керувались предметом, визначеним саме у направленні № 213 та досліджували питання «оформлення трудових відносин, повноти нарахування та виплати заробітної плати», тобто вийшли за межі предмету планового заходу, зазначеного у наказі № 447-І. Вихід за межі предмету, встановленого наказом, вбачається також із самого акту перевірки: згідно розділу I акту (аркуш 2 акту) при проведенні заходу досліджувались питання пов'язані із трудовими договорами (№ 3), робочим часом (№ 4), оплатою праці (№ 6).

44. Крім того, згідно змісту обох оскаржуваних постанов від 07.05.2019 перевірка охоплювала період з 01.01.2018 по 31.03.2019, тобто відповідач не обмежувався жодними часовими проміжками і таким чином вийшов не тільки за межі предмету перевірки, але і перевірка даного часового проміжку не була заснована ні на фактичних, ні на правових підставах.

45. Позивач зазначає, що у відповідача були відсутні жодні перешкоди для належного і добросовісного визначення предмету заходу саме у наказі № 447-І.

46. Таким чином, суб'єкт владних повноважень при проведенні позапланового заходу вийшов за межі предмету перевірки, визначеного пунктом 1 наказу № 447-І, дослідив питання, які не були включені до предмету перевірки, що є необґрунтованим та протиправним.

47. Щодо недопустимості акта інспекційного відвідування № ДН2043/1722/АВ від 15.04.2019 як доказу у світлі висновків Верховного Суду. Як обґрунтовано зазначено в пунктах 2-4 даного адміністративного позову, відповідач, діючи без дотримання вимог спеціального нормативно-правового акту, який у світлі висновків Верховного Суду регулює здійснення державного нагляду (контролю) у сфері дотримання законодавства про працю та зайнятість населення - [Закону № 877-V](#): безпідставно видав протиправний наказ № 447-І про призначення (проведення) позапланового заходу; належним чином не сформулював та не визначив у наказі №

447-І предмет перевірки з урахуванням обмежень, передбачених абзацом 9 частини 1 статті 6 [Закону № 877-V](#); в ході проведення позапланового заходу досліджував питання, які знаходились поза межами абстрактного предмету позапланового заходу, визначеного у наказі № 447-І.

48. Відповідно до [статті 74 КАС України](#) суд не бере до уваги докази, які одержані з порушенням порядку, встановленого законом. Обставини справи, які за законом мають бути підтверджені певними засобами доказування, не можуть підтверджуватися іншими засобами доказування.

49. У постанові від 27.02.2018 у справі № 813/2451/17 Верховний Суд зазначив, що «допустимість як властивість доказів поєднує в собі декілька вимог. Доказ вважається допустимим, якщо він отриманий уповноваженим суб'єктом, з дотриманням належної правової процедури та є закріпленим у відповідному джерелі», «суди попередніх інстанцій дійшли висновку щодо безспірності факту правопорушення, але сам факт будь-якого правопорушення має бути підтверджено виключно допустимими доказами».

50. З огляду на зазначене, із врахуванням висновків Верховного Суду, викладених у зазначеній постанові, акт інспекційного відвідування № ДН2043/1722/АВ від 15.04.2019 є недопустимим доказом, оскільки його зміст здобутий, а висновки здійснені із порушеннями належної правової процедури, описаними у пунктах 2-4 даного адміністративного позову, за наслідками протиправно і необґрунтованого здійсненого заходу державного нагляду (контролю).

51. За таких обставин позивач наполягає на тому, що акт перевірки, складений відповідачем, не може братись до уваги в силу вимог частини 1 [статті 74 КАС України](#), а висновки, викладені в ньому, не мають будь-якого доказового значення. Зазначені доводи позивача розповсюджуються в повному обсязі і на інші складені за результатами проведеної перевірки документи, зокрема на оскаржувані постанови.

52. Щодо незабезпечення права особи на участь у прийнятті рішення і впливу даної обставини на законність оскаржуваних постанов у світлі висновків Верховного Суду, у відповідності до пунктів 6-8 Порядку № 509 про розгляд справи уповноважені посадові особи письмово повідомляють суб'єктів господарювання та роботодавців не пізніше ніж за п'ять днів до дати розгляду рекомендованим листом чи телеграмою, телефаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення їх представникам, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженої посадової особи, що надіслала таке повідомлення, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.

53. Справа розглядається за участю представника суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого її порушено. Справу може бути розглянуто без участі такого представника у разі, коли його поінформовано відповідно до пункту 6 цього Порядку і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення її розгляду.

54. Зазначені положення Порядку № 509 кореспондують із пунктом 9 частини 2 [статті 2 КАС України](#), у відповідності до якого у справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративні суди перевіряють, чи прийняті (вчинені) вони з урахуванням права особи на участь у процесі прийняття рішення.

55. Таким чином, право суб'єкта господарювання або роботодавця бути присутнім при розгляді справи узгоджується із обов'язком органу державного контролю повідомити суб'єкта господарювання або роботодавця про розгляд справи. При цьому, справу може бути розглянуто без участі суб'єкта господарювання або роботодавця виключно за умови, коли їх було проінформовано про розгляд справи.

56. За таких обставин позивач наполягає на тому, що у даній справі має бути надана оцінка обставині забезпечення права позивача на участь у прийнятті оскаржуваних рішень.

57. В той же час, позивач наголошує на тому, що його не було поінформовано про розгляд справи про накладення штрафу відповідно до вимог пункту 6 Порядку № 509.

58. Про важливість безумовного дотримання нормативно-визначеної процедури розгляду справи, зокрема у частині повідомлення суб'єкта, щодо якої вона розглядається, неодноразово наголошував Верховний Суд у постановках: від 12 грудня 2018 року по справі № 826/8976/17 (адміністративне провадження № К/9901/5 8744/18); від 06 липня 2018 року по справі № 826/3442/17 (адміністративне провадження № К/9901/6075/18, № К/9901/4314/18, № К/9901/6483/18, № К/9901/6484/18); від 03 липня 2018 року по справі № 802/1421/17-а (адміністративне провадження № К/9901/3729/17); від 28 березня 2018 року по справі № 826/19452/16 (адміністративне провадження № К/9901/2616/18, К/9901/6334/18).

59. Крім того, однією із засад державного нагляду згідно [статті 3 Закону № 447-І](#) є гарантування прав та законних інтересів кожного суб'єкта господарювання.

60. Таким чином, позивач наголошує на тому, що у спірних правовідносинах розгляд відповідачем справи, за результатами якої прийнято оскаржувані постанови про накладення штрафу, відбувся без забезпечення права позивача на участь у процесі прийняття оскаржуваних рішень, позивача не було поінформовано про розгляд справи у встановленому порядку. Зазначене позбавило позивача права надавати пояснення і приймати участь у дослідженні доказів.

61. В той же час, у контексті висновків, викладених Верховним Судом у постанові від 12.12.2018 по справі № 826/8976/17 (адміністративне провадження № К/9901/58744/18), відповідач повинен був пересвідчитись, що ним забезпечено безпосередню участь позивача або можливість надання останнім письмових пояснень, заперечень тощо.

62. За таких обставин, незабезпечення права позивача на участь у процесі прийняття оскаржуваних рішень в світлі наведених висновків Верховного Суду, зокрема викладених у постанові від 28 березня 2018 року по справі № 826/19452/16 (адміністративне провадження № К/9901/2616/18, К/9901/6334/18), звело нанівець законність прийнятих по відношенню до позивача постанов № ДН2043/1722/АВ/ІІ-ФС/455 та № ДН2043/1722/АВ/ІІГ-ФС/456 від 07 травня 2019 року.

63. Крім того, з урахуванням даних обставин, треба підкреслити, що законна процедура розгляду справи про накладення штрафу із дотриманням прав позивача, за наслідками якої може бути прийнято правомірне рішення, відповідачем проведена не була.

64. Відповідачем не наведено розрахунків стосовно індексації заробітної плати, що унеможливує перевірку правильності відповідних висновків і свідчить про необґрунтованість рішення.

65. Згідно пункту 1-1 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого [постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078](#), індексація грошових доходів населення проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 103 відсотка.

66. За змістом положень вказаного Порядку при здійсненні обчислення та нарахування індексації необхідно враховувати чисельні фактори, зокрема пов'язані із періодизацією та значеннями інфляційних показників.

67. В той же час, в оскаржуваній постанові відповідачем лише констатується обставина того, що у певних працівників позивача виникло право на нарахування індексації заробітної плати починаючи з листопада 2018 року у розмірі 73,64 грн, з грудня 2018 року у розмірі 76,84 грн.

68. Поряд із цим, жодних посилань на статистичні дані та формули, на підставі яких було здійснено даний розрахунок, складені відповідачем за результатами інспекційного відвідування документи, а саме акт перевірки та оскаржувана постанова, не містять.

69. Позивач наполягає на тому, що відсутність як в акті перевірки, так і в оскаржуваній постанові вищезазначених обчислень та розрахунків із посиланнями на відповідні вихідні дані по кожному конкретному працівнику позбавляє рішення суб'єкта владних повноважень можливості вважатись обґрунтованим, при цьому обов'язок доведення правомірності прийнятого рішення в адміністративному процесі покладається саме на відповідача, якщо він заперечує проти заявленого адміністративного позову. При цьому у даному контексті позивач позбавлений можливості перевірити правильність висновків відповідача і навести свої доводи, оскільки жодних арифметичних розрахунків відповідачем у складеній останнім документації не наведено.

70. Розрахунок штрафу відповідачем не наведено, що унеможливує перевірку його правильності і свідчить про необґрунтованість рішення.

71. Згідно тексту оскаржуваної постанови відповідач вказує на необхідність накладення на позивача штрафу у розмірі 792 870 грн.

72. Поряд із цим, жодних посилань на формули та вихідні дані, на підставі яких було здійснено даний розрахунок штрафу, складені відповідачем за результатами інспекційного відвідування документи, а саме акт перевірки та оскаржувана постанова, не містять.

73. Із констатованого відповідачем у постанові розміру штрафу у сумі 792 870 грн неможливо виокремити певні його складові, а також встановити у якому саме розмірі було накладено штраф за те чи інше виявлене, на думку, відповідача, порушення.

74. Позивач наполягає на тому, що відсутність в оскаржуваній постанові розрахунку штрафу позбавляє рішення суб'єкта владних повноважень можливості вважатись обґрунтованим, при цьому обов'язок доведення правомірності прийнятого рішення в адміністративному процесі покладається саме на відповідача, якщо він заперечує проти заявленого адміністративного позову. При цьому у даному контексті позивач позбавлений можливості перевірити правильність висновків відповідача і навести свої доводи, оскільки жодних арифметичних розрахунків відповідачем у складеній останнім документації не наведено.

75. Щодо здійснення виплати грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки звільненим працівникам, позивач вважає зазначені висновки необґрунтованими з огляду на наступне.

76. Відповідно до оскаржуваної постанови в ході інспекційного відвідування відповідачем було встановлено, що працівникам ОСОБА_1 та ОСОБА_2 при звільненні не була виплачена компенсація за невикористану відпустку, чим допущено порушення мінімальних державних гарантій в оплаті праці.

77. Згідно з абзацом 3 [статті 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»](#) державні соціальні гарантії - встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів

соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

78. За змістом положень [статті 95 КЗпП України](#) та [статті 3 Закону України «Про оплату праці»](#) мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

79. Відповідно до [статті 12 Закону України «Про оплату праці»](#) норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються [Кодексом законів про працю України](#) та іншими актами законодавства України.

80. Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї [статті та Кодексом законів про працю України](#), є мінімальними державними гарантіями.

81. Разом з цим, [главою VIII КЗпП України](#) визначено перелік гарантій та компенсацій працівникам, до яких віднесено: гарантії для працівників, обраних на виборні посади, гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, гарантії для донорів, компенсація за зношування інструментів, належних працівникам, гарантії для працівників - авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій, обмеження відрахувань із заробітної плати, обмеження розміру відрахувань із заробітної плати, заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат.

82. Відповідно до частини 1 [статті 21 Закону України «Про відпустки»](#) заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку. Згідно з частиною 1 статті 24 вищевказаного Закону у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

83. Нормами законодавства, яке регулює спірні правовідносини, чітко розмежовано поняття «оплата щорічної відпустки» та «грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки», а сама грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки не належить до мінімальних державних гарантій, оскільки не являється нормою чи гарантією в оплаті праці, що передбачені частиною 1 [статті 12 Закону України «Про оплату праці»](#) або положеннями [КЗпП України](#).

84. Позивач звертає увагу суду на те, що виплата компенсації за невикористану щорічну відпустку не передбачена ані переліком норм та гарантій оплати праці, встановленим [статтею 12 Закону України «Про оплату праці»](#), ані положеннями [Глави VIII КЗпП України](#).

85. В той же час, пунктом 5 припису про усунення виявлених порушень № ДН2043/1722/АВ/П від 22.04.2019 позивачу було визначено строк до 03.05.2019 для вжиття заходів та усунення порушень у контексті нарахування та виплати грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку.

86. Позивач у світлі висновків Верховного Суду наголошує на тому, що спеціальним законодавчим актом у сфері дотримання законодавства про працю та зайнятість населення є [Закон № 877-V](#).

87. Згідно із частиною 11 статті 7 [Закону України № 877-V](#) у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк припису, розпорядження, рішення, іншого розпорядчого документа про усунення порушень, виявлених під час здійснення заходу нагляду (контролю). Фінансові та адміністративні санкції, заходи реагування до суб'єкта господарювання, його посадових осіб не застосовуються.

88. Крім того, згідно пункту 28 Порядку № 295 у разі виконання припису в установленій у ньому строк заходи до притягнення об'єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності не вживаються.

89. Позивач наголошує на тому, що позивач, вважаючи вимоги припису за будь-яких умов обов'язковими, на виконання пункту 5 припису № ДН2043/1722/АВ/П від 22.04.2019 здійснив відповідні виплати, що підтверджується платіжною відомістю від 24.04.2019. Таким чином, у встановлений пунктом 5 вищезазначеного припису строк позивачем було здійснено відповідні дії, що було доведено до відома відповідача 25.04.2019.

90. Таким чином, позивач наголошує, що законні підстави для притягнення позивача до відповідальності з підстав порушення останнім мінімальних державних гарантій згідно приписів [статті 265 КЗпП](#) відсутні, як з огляду на те, що грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки не належить до мінімальних державних гарантій, так і з огляду на те, що позивачем було у встановлений пунктом 5 припису строк вчинено відповідні дії, які згідно із частиною 11 статті 7 [Закону України № 877-V](#) - спеціального закону у сфері державного нагляду, виключають застосування до позивача будь-яких санкцій.

91. Крім того, слід зазначити, що із метою додержання положень [статті 83 КЗпП України](#) у відповідні дні звільнення особисто директором позивача від імені юридичної особи фактично було здійснено виплату грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки ОСОБА_1 та ОСОБА_2, що підтверджується письмовими доказами, підписаними даними особами та долученими до даного адміністративного позову.

92. За таких обставин оскаржувана постанова є необґрунтованою і протиправною.

93. Щодо проведення індексації заробітної плати працівників, позивач зазначив, що у відповідності до змісту Постанови індексація заробітної плати за листопад 2018 року та грудень 2018 року працівникам не нараховувалась та не виплачувалась, чим було порушено мінімальні державні гарантії, що в свою чергу стало підставою для накладення штрафу. Позивач не погоджується із зазначеним та вважає вищевказані висновки відповідача безпідставним.

94. Так, згідно частини 6 [статті 95 КЗпП](#) заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку. Відповідно [статті 1 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення»](#) індексація грошових доходів населення - встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг.

95. Поряд із цим, згідно фактичних з обставин справи наказом директора ТОВ «Стайл Груп» № 01.11-1 від 01.11.2018 та № 03.12-1 від 03.12.2018 року було доручено головному бухгалтеру товариства здійснити нарахування індексації заробітної плати працівників у листопаді та грудні 2018 року відповідно. Слід зазначити, що згідно наказу директора позивача № 27.12-1 від 27.12.2018 з 01.01.2019 року було здійснено збільшення посадових окладів з врахуванням прогнозованого рівня інфляції, в тому числі із врахуванням індексації заробітної плати за листопад 2018 року та грудень 2018 року.

96. Належні суми індексації за листопад та грудень 2018 року були включені до складу виплат, здійснених в січні 2019 року. Таким чином, права працівників на отримання виплат індексації заробітної плати за період листопад та грудень 2018 року були повністю дотримані.

97. В той же час, пунктом 1 припису про усунення виявлених порушень від 22.04.2019 року № ДН2043/1722/АВ/П позивачу було визначено строк для виплати індексації працівникам за листопад та грудень 2018 року до 03.05.2019.

98. Вважаючи вимоги припису за будь-яких умов обов'язковими та на виконання вимог пункту 1 припису № ДН2043/1722/АВ/П від 22.04.2019, згідно наказу директора № 23.04-1 від 23.04.2019 виплата індексації заробітної плати працівників позивача за листопад 2018 року та грудень 2018 року була здійснена, що підтверджується відповідною платіжною відомістю. Отже, виплата індексації заробітної плати працівників позивача за листопад 2018 року та грудень 2018 року була фактично здійснена двічі: вперше - разом із підвищенням посадових окладів з 01.01.2019 та вдруге - у квітні 2019 року вже на виконання вимог припису, винесеного відповідачем.

99. У нормах діючого законодавства України, що регламентують питання нарахування індексації заробітної плати відсутні чіткі посилання на періоди часу, коли саме такі виплати індексації заробітної плати повинні виплачуватись працівникам. Положеннями абзацу 7 пункту 4 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого [постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078](#), визначено, що у разі несвоєчасної виплати сум індексації грошових доходів громадян провадиться їх компенсація відповідно до законодавства.

100. Позивач зазначає, що несвоєчасна виплата індексації заробітної плати є порушенням Порядку проведення індексації грошових доходів населення, а відтак не підпадає під визначення мінімальних державних гарантій в оплаті праці в розумінні [статті 12 Закону України «Про оплату праці»](#) та належить до категорії інших порушень.

101. З огляду на викладене, навіть якщо припустити, що у діях позивача присутні ознаки порушення державних гарантій працівників на індексацію заробітної плати, мова може йти лише про несвоєчасну виплату сум індексації грошових доходів громадян, а не про невиплату таких сум.

102. Підстави для застосування штрафних санкцій за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці у розумінні приписів [статті 265 Кодексу законів про працю України](#) відсутні, оскільки: виплата індексації заробітної плати за листопад та грудень 2018 року фактично була здійснена позивачем двічі; вдруге виплата індексації заробітної плати за листопад

та грудень 2018 року була здійснена у встановлений строк на виконання припису відповідача, що, враховуючи положення частини 11 статті 7 [Закону України №877-V](#) виключає застосування до позивача будь-яких санкцій.

103. Щодо протиправності і необґрунтованості постанови № ДН2043/1722/АВ/ПІ-ФС/455 від 07.05.2019, позивач зазначив, що постанова є необґрунтованою і протиправною, заснована на недопустимому доказі, а отже є протиправною.

104. Розрахунок штрафу відповідачем не наведено, то унеможливорює перевірку його правильності і свідчить про необґрунтованість рішення.

105. Згідно тексту оскаржуваної Постанови відповідач вказує на необхідність накладення на позивача штрафу у розмірі 4 173 грн. Поряд із цим жодних посилань на формули та вихідні дані, на підставі яких було здійснено даний розрахунок штрафу, складені відповідачем за результатами інспекційного відвідування документи, а саме акт перевірки та оскаржувана постанова, не містять.

106. Із констатованого відповідачем у постанові розміру штрафу у сумі 4 173 грн неможливо виокремити певні його складові, а також встановити у якому саме розмірі було накладено штраф за те чи інше виявлене, на думку, відповідача, порушення.

107. Позивач наполягає на тому, що відсутність в оскаржуваній постанові розрахунку штрафу позбавляє рішення суб'єкта владних повноважень можливості вважатись обґрунтованим, при цьому обов'язок доведення правомірності прийнятого рішення в адміністративному процесі покладається саме на відповідача, якщо він заперечує проти заявленого адміністративного позову. При цьому у цьому контексті позивач позбавлений можливості перевірити правильність висновків відповідача і навести свої доводи, оскільки жодних арифметичних розрахунків відповідачем у складеній останнім документації не наведено.

108. При цьому позивач наголошує, і просить суд не залишити дане посилання поза увагою, що на виконання частини 2 [статті 77 КАС України](#) та виходячи, у світлі рішення Європейського суду з прав людини у справі «Аллєне де Рібєрмон проти Франції», із засади невинуватості позивача у вчиненні відповідних правопорушень, що стали підставою для прийняття оскаржуваних рішень, відповідач - суб'єкт владних повноважень має не тільки викласти заперечення у відповідний процесуальний спосіб з приводу підстав даного адміністративного позову, але і беззаперечно, безсумнівно довести правомірність своїх дій і рішень та обґрунтованість посилань, на яких останні засновані.

III. ДОВОДИ ВІДПОВІДАЧА

109. Відповідач проти позову заперечив повністю, із посиланням на акт перевірки, та встановлені ним обставини, які відображені в оскаржуваних постановках, зазначив про необґрунтованість позову.

110. Під час здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю на Державну службу України з питань праці та її територіальні органи розповсюджуються лише вимоги статті 1, статті 3, частин першої четвертою 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 Закону України «Про основні засади здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

111. [Статтею 259 Кодексу законів про працю України](#) встановлено, що 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.

112. [Постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295 «Про деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» затверджено Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю \(надалі - Порядок № 295\).](#)

113. У пункті 1 вказаного Порядку № 295 визначено, що «цей Порядок визначає процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю».

114. Тому, посилення позивача на те, що Головне управління відповідно до абзацу 4 частини першої статті 6 [Закону № 877-V](#) повинно було здійснювати інспекційне відвідування за погодженням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу, суперечить нормам частини п'ятої [статті 2 Закону № 877-V](#). На Головне управління розповсюджується вимога лише частини 3 статті 6 [Закону № 877-V](#) (щодо надання копії направлення), а вимоги частини 1 статті 6 (щодо отримання згоди Держпраці України) - не розповсюджуються.

115. Порядком № 295 не передбачено погодження здійснення заходів державного контролю за додержанням законодавства про працю центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідним державним колегіальним органом, як і погодження Держпрацею України.

116. Отже, Головне управління обґрунтовано та законно здійснило інспекційне відвідування позивача без погодження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу.

117. Посилання позивача на висновки Верховного Суду, які викладені у постанові від 31.01.2019 по справі № 809/799/17 вважаю недоречними, тому що спірні правовідносини у даній справі, виникли до вступу набрання чинності Порядку № 295, який регулює процедуру державного контролю за додержанням законодавства про працю у формі інспекційних відвідувань та невіїзних інспектувань.

118. 16.05.2017 набув чинності Порядок № 295, положення якого узгоджуються з нормами [Закону України № 877-V](#). Відповідно до пункту 2 Порядку № 295 державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невіїзних інспектувань інспекторами праці, в тому числі Держпраці та її територіальних органів.

119. Правовою підставою проведення інспекційного відвідування, відповідно до підпункту 2 абзацу 6 пункту 5 Порядку № 295 стала інформація ДФС та її територіальних органів про - невідповідність кількості працівників роботодавця обсягам виробництва (виконаних робіт, наданих послуг) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності. В даному

листі зазначається перелік юридичних та фізичних осіб - підприємців, які протягом 3 кварталу 2018 року мають обсяги виробництва (виконаних робіт, наданих послуг) понад 1,0 млн.грн, нараховують найманим працівникам середньомісячну заробітну плату нижче мінімального рівня (3 723 грн) та у яких кількість працівників не відповідає обсягам виробництва. З вище викладеного, виходить предмет інспекційного відвідування з питань оформлення трудових відносин, повноти нарахування та виплати заробітної плати.

120. Враховуючи вищезазначене, Головне управління не мало наміру приховати предмет здійснення заходу та керувалося підпунктом 2 абзацом 6 пункту 5 Порядку № 295.

121. Відповідно до частини 3 статті 6 [Закону України № 877-V](#) суб'єкт господарювання повинен ознайомитися з підставою проведення позапланового заходу з наданням йому копії відповідного посвідчення (направлення) на проведення заходу державного нагляду (контролю), частиною 5 статті 7 [вказаного закону](#) передбачено, що перед початком здійснення заходу посадові особи органу державного нагляду (контролю) зобов'язані пред'явити керівнику суб'єкта господарювання - юридичної особи, її відокремленого підрозділу або уповноваженій ним особі (фізичній особі - підприємцю або уповноваженій ним особі) посвідчення (направлення) та службове посвідчення, що засвідчує посадову особу органу державного нагляду (контролю), і надати суб'єкту господарювання копію посвідчення (направлення).

122. Таким чином, під час здійснення інспекційного відвідування діяло в межах питань, які були зазначені в листі Головного управління ДФС та було надано направлення на проведення інспекційного відвідування ТОВ «Стайл Груп».

123. Керуючись [Законом України № 877-V](#), Порядком № 295, на підставі інформації, наданої листом Головного управління ДФС у Дніпропетровській області від 03.12.2018 № 73967/10/04-36-13-06-19 (вх. №18574 від 04.12.2018 Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області) відповідно до наказу Головного управління від 11.04.2019 № 447-I, та направлення на проведення інспекційного відвідування від 11.04.2019 № 213 головним державним інспектором відділу з питань додержання законодавства про працю, застрахованих осіб, зайнятість, працевлаштування інвалідів та з питань дитячої праці у Дніпропетровському регіоні Мельничук С. В. , та провідним державним інспектором відділу з питань додержання законодавства про працю, застрахованих осіб, зайнятість, працевлаштування інвалідів та з питань дитячої праці у Дніпропетровському регіоні Михайлюк О.П. , в період з 12.04.2019 по 15.04.2019 проведено інспекційне відвідування зі здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю у ТОВ «Стайл Груп», з питань оформлення трудових відносин, повноти нарахування та виплати заробітної плати за адресою: 49005 , Дніпропетровська обл., м. Дніпро , проспект Карла Маркса, буд . 2-А, кв.26. ЄДРПОУ 33324783.

124. За результатами інспекційного відвідування був складений акт інспекційного відвідування юридичної особи, яка використовує найману працю № ДН2043/1722/АВ від 15.04.2019, та складено припис про усунення виявлених порушень № ДН2043/1722/АВ/ПІ від 22.04.2019, який за повідомлення позивача виконано.

125. Рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу № ДН2043/1722/АВ/МГ/ІП було винесено 24.04.2019 і призначено розгляд справи на 07.05.2019 о 09 год. 00 хв. Наступного дня рішення було відправлено позивачу.

126. Таким чином, на виконання вимог Порядку № 509, в межах визначених строків, Головне управління направило на адресу позивача рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу № ДН2043/1722/АВ/МГ/ІП від 24.04.2019, що підтверджується фіскальним чеком «Укрпошта».

127. З вищевикладеного вбачається, що Головне управління Держпраці у Дніпропетровській області направило рішення про розгляд справи про накладення штрафу № ДН2043/1722/АВ/МГ/ІІ навіть з урахуванням Нормативів і нормативних строків пересилання поштових відправлень, що дає реальну змогу позивачу отримати зазначене повідомлення вчасно, до початку розгляду справи про накладення штрафу, яке відбулося 07.05.2019.

128. Крім того, відсутня пряма вказівка, а саме: жодним пунктом Порядку № 509 не встановлений обов'язок Головного управління контролювати час отримання позивачем рішення про розгляд справи про накладення штрафу, і як наслідок - відстрочувати розгляд справи про накладення штрафу.

129. Законодавством лише передбачене можливе перенесення розгляду справи про накладення штрафу, але виключно на підставі обґрунтованого клопотання позивача щодо такого перенесення.

130. У ході інспекційного відвідування ТОВ «Стайл Груп» були надані штатні розклади підприємства за 2018-2019 рік: від 03.01.2018, від 01.02.2018, від 02.07.2018, від 01.10.2018, від 01.11.2018, від 10.12.2018, від 01.01.2019 та від 06.02.2019.

131. Протягом 2018 року посадові оклади працівників не змінювались. Посадові оклади встановлені, у розмірі, що перевищує розмір мінімальної заробітної плати станом на 01.01.2018. Право на індексацію грошового доходу працівників ТОВ «Стайл Груп» виникає у листопаді 2018 року у розмірі 73,64 грн (1.009 (Лютий 2018) x 1.011 (Березень 2018) x 1.008 (Квітень 2018) x 1 (Травень 2018) x 1 (Червень 2018) x 0.993 (Липень 2018) x 1 (Серпень 2018) x 1.019 (Вересень 2018) = 1.04; Результат: $1.04 = 1.04 \Rightarrow 4\% * 1841 = 73,64$ грн).

132. Отже, у листопаді 2018 року, пропорційно відпрацьованому часу, право на нарахування індексації заробітної плати мали наступні працівники ТОВ «Стайл Груп»: ОСОБА_5 ; ОСОБА_6 ; ОСОБА_7 ; ОСОБА_8 ; ОСОБА_9 ; ОСОБА_10 ; ОСОБА_11 ; ОСОБА_12 ; ОСОБА_13 ; ОСОБА_14 ; ОСОБА_15 ; ОСОБА_16 ; ОСОБА_17 ; ОСОБА_18 ; ОСОБА_19 ; ОСОБА_20 ; ОСОБА_21 .

133. Згідно наданих під час інспекційного відвідування розрахункових відомостей, у листопаді 2018 року індексація заробітної плати працівникам ТОВ «Стайл Груп» не нараховувалась та не оплачувалась.

134. Право на індексацію грошового доходу працівників ТОВ «Стайл Груп» виникає у грудні 2018 року у розмірі 76,84 грн (1.009 (Лютий 2018) x 1.011 (Березень 2018) x 1.008 (Квітень 2018) x 1 (Травень 2018) x 1 (Червень 2018) x 0.993 (Липень 2018) x 1 (Серпень 2018) x 1.019 (Вересень 2018) x 1.017 (Жовтень 2018) = 1.040462 = 1.040; Результат: $1.04 = 1.04 \Rightarrow 4\% * 1921 = 76,84$ грн).

135. Отже, у грудні 2018 року, пропорційно відпрацьованому часу, право на нарахування індексації заробітної плати мали наступні працівники ТОВ «Стайл Груп»: ОСОБА_5 ; ОСОБА_6 ; ОСОБА_7 ; ОСОБА_8 ; ОСОБА_9 ; ОСОБА_10 ; ОСОБА_11 ; ОСОБА_12 ; ОСОБА_13 ; ОСОБА_14 ; ОСОБА_15 ; ОСОБА_16 ; ОСОБА_17 ; ОСОБА_18 ; ОСОБА_19 ; ОСОБА_20 ; ОСОБА_21 .

136. Згідно наданих під час інспекційного відвідування розрахункових відомостей, у грудні 2018 року індексація заробітної плати працівникам ТОВ «Стайл Груп» не нараховувалась та не виплачувалась.

137. Таким чином, в порушення вищезазначених законодавчих норм, відповідно до розрахункових відомостей за листопад та грудень 2018 року, заробітна плата вісімнадцятьох працівників ТОВ «Стайл Груп» не індексувалась.

138. Головним бухгалтером ТОВ «Стайл Груп» ОСОБА_7, також, було надано письмові пояснення із зазначеного питання, відповідно до яких у ТОВ «Стайл Груп» індексація заробітної плати працівників у листопаді та грудні 2018 року не нараховувалась та не виплачувалась.

139. Вищевикладене свідчить про порушення вимог частини 6 [статті 95 КЗпП України](#), [статті 33 Закону України «Про оплату праці»](#).

140. Інспектуванням встановлено, що мають місце випадки звільнення працівників без нарахування та виплати їм компенсації за невикористану відпустку. Так, ОСОБА_2 було призначено на посаду швачки з 04.06.2018 відповідно до наказу від 04.06.2018 № 04.06-1, та звільнено з 01.09.2018 за власним бажанням, згідно з наказом від 31.08.2018 № 31.08-1. Згідно таблицю обліку робочого часу ОСОБА_2 у серпні 2018 року було відпрацьовано 18 днів (140 годин). Відомість нарахування заробітної плати за серпень 2018 року містить інформацію щодо нарахування заробітної плати ОСОБА_2 за відпрацьовані 18 днів у розмірі 3 750 грн. При цьому грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки ОСОБА_2 не нараховувалась та не оплачувалась, про що свідчить відомість нарахування заробітної плати, у якій відсутня інформація щодо нарахування грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та платіжна відомість № 8 за серпень 2018 року від 19.09.2018 ТОВ «Стайл Груп».

141. ОСОБА_1 було призначено на посаду електрозварювальника з 10 грудня 2018 року, відповідно до наказу від 10.12.2018 № 10.12-1К. та звільнено з 29.12.2018 за власним бажанням, згідно з наказом від 28.12.2018 № 28.12-1. Згідно таблицю обліку робочого часу ОСОБА_1 у грудні 2018 року було відпрацьовано 15 днів (118 годин). Відомість нарахування заробітної плати за грудень 2018 року містить інформацію щодо нарахування заробітної плати ОСОБА_1 за відпрацьовані 15 днів у розмірі 3 150 грн. При цьому грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки ОСОБА_1 не нараховувалась та не оплачувалась, про що свідчить відомість нарахування заробітної плати, у якій відсутня інформація щодо нарахування грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та платіжна відомість № 12 за грудень 2018 року від 30.01.2019 ТОВ «Стайл Груп».

142. Згідно статті 24 Закону грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки, у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки. Якщо при звільненні працівник не виявляє бажання отримати відпустку в натурі або якщо його звільнено за порушення трудової дисципліни, коли він не має права отримати відпустку з наступним звільненням, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки. Розмір компенсації визначається правилами, які застосовуються при підрахунку середнього заробітку за час відпустки.

143. Вищенаведене свідчить про те, що ТОВ «Стайл Груп» порушує вимоги частини 1 [статті 83 КЗпП України](#).

144. Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї [статті 12 Закону України «Про оплату праці»](#) та [Кодексом законів про працю України](#), є мінімальними державними гарантіями. Згідно частини другої [статті 19 зазначеного закону](#), державні соціальні гарантії є обов'язковими для всіх державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності.

145. Відповідно до Листа Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ від 07.05.2013 року №708/0/4-13 суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників, входять до складу фонду додаткової заробітної плати, затвердженої [наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5](#), зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 27.01.2004 за № 114/8713. А отже, індексація є складовою частиною заробітної плати, є додатковою заробітною платою.

146. Дана позиція Головного управління підтверджується судовою практикою, а саме, постановою Верховного Суду від 12.04.2018 року у справі № 816/2325/16, в якій вказано, що індексація заробітної плати є і мінімальною державною гарантією, і державною соціальною гарантією, оскільки стосується працівників та їх сімей.

147. Розмір штрафу за постановою про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами від 07.05.2019 № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 визначено відповідно до абзацу 4 частини 2 [статті 265 КЗпП України](#), в якому встановлено, що юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, в тому числі, в разі недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, а саме:

- $10 \times 4 \times 173 \text{ грн} \times 19 = 792 \ 870 \text{ грн}$,

- де: 10 - коефіцієнт (десятикратний розмір); 4 173 грн - мінімальна заробітна плата з 1 січня 2019 року (у місячному розмірі) відповідно до [Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік»](#) від № 2629-VIII;

- 19 - кількість осіб, відносно яких встановлено порушення законодавства про працю (1. ОСОБА_22 ; 2. ОСОБА_6 ; 3. ОСОБА_7 ; 4. ОСОБА_8 ; 5. ОСОБА_9 ; 6. ОСОБА_10 ; 7. ОСОБА_24 ; 8. ОСОБА_12 ; 9. ОСОБА_13 ; 10. ОСОБА_14 ; 11. ОСОБА_25 ; 12. ОСОБА_16 ; 13. ОСОБА_17 ; 14. ОСОБА_1 ; 15. ОСОБА_18 ; 16. ОСОБА_19 ; 17. ОСОБА_20 ; 18. ОСОБА_21 ; 19. ОСОБА_2).

148. Постанова про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами від 07.05.2019 № ДН2043/1722/АВ/ІП-ФС/455 прийнята за порушення відповідно до частини 2 статті 30 [Закону № 108](#), частини 3 [статті 24 КЗпП України](#); ПКМУ № 413, частин 1, 2 [статті 115 КЗпП](#), частини 1 статті 24 [Закону № 108](#).

149. Відповідно до частини другої статті 30 [Закону № 108](#) роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

150. У ході інспекційного відвідування встановлено, що на підприємстві мають місце випадки недостовірного обліку виконуваної працівником роботи, та, відповідно, витрат на оплату праці.

151. [Статтею 73 КЗпП України](#) встановлено святкові дні. У дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та в порядку, передбачених [статтею 71 цього Кодексу](#). Робота у зазначені дні компенсується відповідно до [статті 107 КЗпП України](#).

152. Відповідно до вимог [ст. 107 КЗпП України](#) робота у святковий і неробочий день (частина четверта статті 73) оплачується у подвійному розмірі, зокрема, працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки та працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму. Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

153. У ході інспекційного відвідування встановлено, що, відповідно до табелю обліку робочого часу за березень 2018 року, 8 березня у законодавчо встановлений святковий день 8 березня 2018 року (Міжнародний жіночий день) наступні працівники: ОСОБА_17, ОСОБА_26, ОСОБА_7, ОСОБА_12, ОСОБА_27, ОСОБА_8, ОСОБА_11, ОСОБА_28, ОСОБА_13, ОСОБА_14, ОСОБА_25, ОСОБА_19, ОСОБА_29, ОСОБА_21, ОСОБА_20, ОСОБА_10, ОСОБА_30, ОСОБА_22 відпрацьовали по 8 годин. Водночас, відповідно до відомості нарахування заробітної плати за березень 2018 року, нарахування у подвійному розмірі оплати за роботу у святковий день, відсутнє. Тобто, заробітна плата за відпрацьований вищезазначеними працівниками святковий день не нараховувалась та не виплачувалась.

154. Відповідно до табелю обліку робочого часу за квітень 2018 року, 9 квітня у законодавчо встановлений неробочий день 9 квітня 2018 року (Пасха (Великдень)) наступні працівники: ОСОБА_17, ОСОБА_26, ОСОБА_7, ОСОБА_12, ОСОБА_27, ОСОБА_8, ОСОБА_11, ОСОБА_28, ОСОБА_13, ОСОБА_14, ОСОБА_25, ОСОБА_19, ОСОБА_29, ОСОБА_21, ОСОБА_20, ОСОБА_10, ОСОБА_30, ОСОБА_22, ОСОБА_18 відпрацьовали по 8 годин. Водночас, відповідно до відомості нарахування заробітної плати за квітень 2018 року, нарахування у подвійному розмірі оплати за роботу у неробочий день, відсутнє. Тобто, заробітна плата за відпрацьований вищезазначеними працівниками неробочий день не нараховувалась та не виплачувалась.

155. Однак, у ході проведення інспекційного відвідування бухгалтером ТОВ «Стайл Груп» було надано письмові пояснення, відповідно до яких, у зазначені дні працівники не працювали, а відмітка про роботу вісім годин зазначена помилково, вірною відміткою є «вихідний».

156. Таким чином, ТОВ «Стайл Груп» порушуються вимоги частини 2 статті 30 [Закону № 108](#), а саме: «Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку».

157. Частиною третьою [статті 24 КЗпП України](#) передбачено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладання 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».

158. Відповідно до [постанови Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413](#) про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів: засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису

відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису; на паперових носіях разом з копією в електронній формі; на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

159. Шляхом аналізу наданих ТОВ «Стайл Груп» документів, а саме: наказів про прийняття на роботу, повідомлення про прийняття працівника на роботу, книги обліку руху трудових книжок і вкладишів до них, встановлені випадки порушення строків подання повідомлення до ДФС про прийняття працівника на роботу.

160. Так, наприклад, наказом № 10.12-1К від 10.12.2018 прийнятий на роботу ОСОБА_1 з 10.12.2018. Повідомлення до ДФС про прийняття працівника на роботу подане 10.12.2018 о 10.21 год. Наказом № 06.02-1 від 06.02.2019 прийнято на роботу 4 працівників (ОСОБА_31 , ОСОБА_32 , ОСОБА_30 , ОСОБА_33) з 06.02.2018. Повідомлення до ДФС про прийняття працівників на роботу подане 06.02.2019 о 13.47 год. Наведене вище свідчить про порушення вимог частини 3 [статті 24 КЗпП України](#) та ПКМУ

161. Відповідно до вимог частини 1, 2 [статті 115 КЗпП України](#) та частини 1 [статті 24 Закону України «Про оплату праці» № 108](#) заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

162. Під час інспекційного відвідування встановлено, що заробітна плата працівникам ТОВ «Стайл Груп», в порушення вимог вищезазначених законодавчих норм, виплачується один раз на місяць, без поділу на першу (заробітна плата за першу половину місяця) та другу частини. Також, мають місце випадки виплати заробітної плати пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Так, наприклад:

- заробітна плата за січень 2018 року виплачена працівникам 12.02.2018, про що свідчить платіжна відомість від 12.02.2018;

- заробітна плата за лютий 2018 року виплачена працівникам 28.03.2018, про що свідчить платіжна відомість від 28.03.2018;

- заробітна плата за березень 2018 року виплачена працівникам 25.04.2018, про що свідчить платіжна відомість від 25.04.2018;

- заробітна плата за квітень 2018 року виплачена працівникам 31.05.2018, про що свідчить платіжна відомість від 31.05.2018.

163. Вищенаведене свідчить про порушення вимог частин 1, 2 [статті 115 КЗпП України](#), частини 1 статті 24 [Закону № 108](#). Порушення має систематичний характер.

164. Розмір штрафу за постановою про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами від 07.05.2019 № ДН2043/1722/АВ/ПІ-ФС/455 визначено відповідно до абзацу 8 частини 2 [статті 265 КЗпП України](#), в якому встановлено, що юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, в разі порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати, а саме: 4 173 грн, де: 4 173 грн - мінімальна

заробітна плата з 1 січня 2019 року (у місячному розмірі) відповідно до [Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік»](#) від № 2629-VIII.

165. Суб'єкт господарювання, який використовує найману працю, несе відповідальність, передбачену [статтею 265 КЗпП України](#), оскільки в розумінні частини 3 [статті 265 КЗпП України](#) така відповідальність не належить до адміністративно-господарських санкцій, які спрямовані на припинення правопорушення суб'єкта господарювання та ліквідацію його наслідків, а є фінансовими санкціями - засобом впливу на порушника, що спрямований на недопущення повторення виявлених порушень у майбутньому.

166. Більше того, відповідно до вимог частини 7 [статті 265 КЗпП України](#) сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

167. Тобто, [Кодексом законів про працю України](#) передбачено, як невідворотність відповідальності за порушення законодавства про працю, так і обов'язок усунути виявлене порушення законодавства.

168. Вказаними нормами покладено одночасно на суб'єкта господарювання обов'язок, як щодо сплати штрафу за вчинене порушення, так і щодо його усунення.

169. Більш того, пунктом 29 Порядку 295 встановлено, що заходи до притягнення об'єкта відвідування до відповідальності за використання праці неоформлених працівників, несвоєчасну та не у повному обсязі виплату заробітної плати, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці вживаються одночасно із внесенням припису незалежно від факту усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування або невідвідування інспектування.

170. Враховуючи вищевикладене, Головне управління Держпраці у Дніпропетровській області щодо здійснення інспекційного відвідування ТОВ «Стайл Груп» діяло лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені [Конституцією](#) та законами України.

IV. ОБСТАВИНИ СПРАВИ

171. До Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області надійшов лист Головного управління ДФС у Дніпропетровській області від 03.12.2018 № 73967/10/04-36-13-06-19 для подальшого розгляду та вжиття заходів переліки юридичних та фізичних осіб-підприємців, які протягом 3 кварталу 2018 року мають обсяги виробництва (виконаних робіт наданих послуг) понад 1,0 млн.грн, нараховують найманим працівникам середньомісячну заробітну плату нижче мінімального рівня (3 723 грн) та у яких кількість працівників не відповідає обсягам виробництва, у додатку до якого за порядком номером 78 зазначено ТОВ «Стайл Груп», виробництво інших меблів, кількість осіб 18, середня заробітна плата 3 508,50 грн, кількість працівників, яким нараховується заробітна плата нижче 3 723 грн - 12 працівників, середня заробітна плата 3 461,10 грн, обсяг постачання з початку року на 01.11.2018 - 2 747,4 тис.грн (а.с.136-137).

172. 11.04.2019 Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області на підставі інформації, наданої листом Головного управління ДФС у Дніпропетровській області від 03.12.2018 № 73967/10/04-36-13-06-19 щодо невідповідності кількості працівників роботодавця обсягам виробництва (виконання робіт, наданих послуг) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності, за № ДН-2043 внесення до Реєстру інспекційних відвідувань та рішень інспектора праці про відвідування роботодавця, прийнято наказ № 447-І «Про призначення інспекційного відвідування», яким головному державним інспекторам праці Мельничук Світлані Володимирівні, Михайлюк Олені Петрівні у період з 12.04.2019 по

15.04.2019 наказано провести інспекційне відвідування зі здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю у Товаристві з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» за юридичною адресою (а.с.31,135).

173. 11.04.2019 видано направлення на проведення інспекційного відвідування № 213, згідно якого на підставі наказу від 11.04.2019 № 447-І під час інспекційного відвідування буде здійснено контроль додержання законодавства про працю у ТОВ «Стайл Груп» з питань оформлення трудових правовідносин, повноти нарахування та виплати заробітної плати в період з 12.04.2109 по 15.04.2109 (а.с.32, 138).

174. Під час інспекційного відвідування надані штатні розписи, табелі використання робочого часу, відомості нарахування заробітної плати, накази про прийняття на роботу та звільнення, платіжні відомості (а.с.139-162).

175. Згідно письмових пояснень бухгалтера ОСОБА_7, наданих під час проведення інспекційного відвідування, індексація з/плати працівників у листопаді 2018 року та грудні 2018 року не нараховувалась та не виплачувалась, коригування заплати під час щорічної відпустки в 2018 році не проводилось. В 2019 році з/плата працівників суттєво збільшена згідно штатного розкладу. В 2018 році сумісників не було (а.с.162).

176. Наданими копіями табелів обліку та використання робочого часу за березень та квітень 2018 року підтверджується проставлення відміток про роботу у 8 березня та 9 квітня працівників, виплата заробітної плати у встановленому розмірі не підтверджується наданими табелями нарахування заробітної плати за вказані періоди (а.с.145-146).

177. За результатами інспекційного відвідування складений акт інспекційного відвідування юридичної особи, яка використовує найману працю № ДН2043/1722/АВ від 15.04.2019, в якому відображені виявлені порушення. Акт вручено головному бухгалтеру підприємства за довіреністю 15.04.2019 (а.с.33-39).

178. 22.04.2019 складено припис про усунення виявлених порушень, вручений 23.04.2019 головному бухгалтеру, яким приписано усунути наступні порушення (а.с.40-41):

1) у листопаді і грудні 2018 року індексація заробітної плати працівникам ТОВ «Стайл Груп» не нараховувалась та не виплачувалась, що є порушенням частини шостої [статті 95 КЗпП](#), статті 33 [ЗУ № 108](#), пункту 4 ПКМУ № 1078: у строк до 03.05.2019 вжити заходи щодо усунення порушення; письмово поінформувати управління з питань праці; надалі вимог чинного законодавства дотримуватись постійно;

2) у ТОВ «Стайл Груп» мають місце випадки недостовірного обліку виконуваної працівником роботи, та, відповідно, витрат на оплату праці, що є порушенням частини друга статті 30 [ЗУ № 108](#): у строк до 03.05.2019 вжити заходи щодо усунення порушення; письмово поінформувати управління з питань праці; надалі вимог чинного законодавства дотримуватись постійно;

3) встановлені випадки порушення строків подання повідомлення до ДФС про прийняття працівника на роботу, що є порушенням частини третьої [статті 24 КЗпП України](#), ПКМУ № 413: у строк до 03.05.2019 вжити заходи щодо усунення порушення; письмово поінформувати управління з питань праці; надалі вимог чинного законодавства дотримуватись - постійно;

4) заробітна плата працівникам ТОВ «Стайл Груп» виплачується один раз на місяць, без поділу на першу (заробітна плата за першу половину місяця) та другу частини, також, мають місце випадки виплати заробітної плати пізніше семи днів після закінчення періоду, за який

здійснюється виплата, що є порушенням частини другої [статті 115 КЗпП](#), частини першої статті 24 [ЗУ № 108](#): у строк до 03.05.2019 вжити заходи щодо усунення порушення; письмово поінформувати управління з питань праці; надалі вимог чинного законодавства дотримуватись постійно;

5) мають місце випадки звільнення працівників без нарахування та виплати їм грошової компенсації за всі невикористані ними дні щодо річної відпустки, що є порушенням частини першої [статті 83 КЗпП](#): у строк до 03.05.2019 вжити заходи щодо усунення порушення, письмово поінформувати управління з питань праці; надалі вимог чинного законодавства дотримуватись постійно.

179. 23.04.2019 керівником ТОВ «Стайл Груп» прийнято наказ № 23.04-01, яким головному бухгалтеру наказано згідно пункту 1 припису здійснити виплату індексації заробітної плати за листопад та грудень 2018 року 18 працівникам. Виплата здійснена згідно платіжної відомості від 24.04.2019 на загальну суму 2 121,11 грн (а.с.42-43).

180. Розрахунком нарахування компенсації за невикористану відпустку до розрахункової відомості за квітень 2019 року підтверджується нарахування ОСОБА_1 в розмірі 126,76 грн та ОСОБА_2 в розмірі 458,44 грн після відрахувань, платіжною відомістю від 24.04.2019 та касовим ордером підтверджується готівкова виплата нарахованих сум компенсації за невикористану відпустку (а.с.47, у тому числі звор.бік).

щодо розгляду справи про накладення штрафу (а.с.163)

181. 24.04.2019 відповідачем прийнято рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу № ДН2043/1722/АВ/МГ/ПІ, яким призначено справу до розгляду на 07.05.2019 о 9:00 (а.с.163).

182. Рішення від 24.04.2019 № ДН2043/1722/АВ/МГ/ПІ направлено суб`єкту господарювання 25.04.2019 поштовим зв`язком з повідомленням про вручення рекомендованого відправлення штрихкодний ідентифікатор 4910704318627 (а.с.164).

183. Згідно інформації Укрпошта відстеженням поштового відправлення за штрихкодним ідентифікатором 4910704318627, поштове відправлення направлено 25.04.2019 о 16:26, 26.04.2019 о 18:18 надійшло до точки видачі/доставки, 07.05.2019 о 13:48 відправлення вручено (а.с.171).

184. В судовому засіданні представник відповідача надав оригінал повідомлення про вручення поштового відправлення за штрихкодним ідентифікатором 4910704318627, на якому проставлений на підтвердження отримання підпис та дата 06.05.2019 (а.с.199).

185. У судовому засіданні представник позивача пояснив, що фактично рішення щодо розгляду справи отримано 07.05.2019, що відображено у відомостях сайту «Укрпошта», директор переплутав дати, та замість 07.05.2019 проставив 06.05.2019, надавши письмі пояснення керівника (а.с.201).

186. Представник позивача надав таблицю обліку робочого часу за квітень 2019 року, протокол зібрання трудового колективу, яким у зв`язку зі святами 2, 3, 6, 7, 8, 10, 11 травня 2019 року вирішено надати колективу адміністративну відпустку (а.с.187-188).

187. Пошуком інформації Укрпошта повідомлення про вручення поштового відправлення за штрихкодним ідентифікатором 4900501222173, відправлено відповідачу 07.05.2019 о 17:47 та станом на 08.05.2019 відправлення знаходиться у точці видачі (а.с.211).

188. У судовому засіданні представник відповідача не надав відомості щодо дати, коли відповідачем отримано зворотно повідомлення про вручення поштового відправлення про вручення рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу.

постанова № ДН2043/1722/АВ/ІП-ФС/455 (а.с.50-52)

189. 07.05.2019 першим заступником начальника Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області Осадчий І.М., за результатами розгляду справи про накладення штрафу на підставі акта інспекційного відвідування від 15.04.2019 № ДН2043/1722/АВ щодо порушень ТОВ «Стайл Груп» законодавства про працю, прийнято постанову № ДН2043/1722/АВ/ІП-ФС/455, якою на підставі абзацу 8 частини 2 [статті 265 Кодексу законів про працю України](#) накладено на ТОВ «Стайл Груп» штраф у розмірі 4 173 грн.

190. В обґрунтування прийняття постанови зазначено, що вибірковою перевіркою, проведеною шляхом аналізу наданих документів, охоплено період з 01.01.2018 по 31.03.2019, встановлено наступне:

- відповідно до частини другої статті 30 [Закону № 108](#) роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку. У ході інспекційного відвідування встановлено, що на підприємстві мають місце випадки недостовірного обліку виконуваної працівником роботи, та, відповідно, витрат на оплату праці;
- статтею 73 КЗпП України встановлено такі святкові дні: 1 січня Новий рік, 7 січня і 25 грудня Різдво Христове, 8 березня Міжнародний жіночий день 1 травня День праці, травня День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги), 28 червня День [Конституції України](#), 24 серпня День незалежності України, 14 жовтня День захисника України, робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня Різдво Христове, один день (неділя) Пасха (Великдень), один день (неділя) Трійця.
- у дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та в порядку, передбачених [статтею 71 цього Кодексу](#). Робота у зазначені дні компенсується відповідно до [статті 107 КЗпП України](#);
- відповідно до вимог [статті 107 КЗпП України](#) робота у святковий і неробочий день (частина четверта статті 73) оплачується у подвійному розмірі, зокрема, працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки та працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму. Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день;
- у ході інспекційного відвідування встановлено, що, відповідно до таблицю обліку робочого часу за березень 2018 року, 8 березня у законодавчо встановлений святковий день 08.03.2018 (Міжнародний жіночий день) наступні працівники: ОСОБА_17 , ОСОБА_36 , ОСОБА_7 ,

ОСОБА_12 , ОСОБА_8 , ОСОБА_11 , ОСОБА_28 , ОСОБА_13 , ОСОБА_14 , ОСОБА_15 , ОСОБА_19 , ОСОБА_29 , ОСОБА_21 , ОСОБА_20 , ОСОБА_10 , ОСОБА_30 , ОСОБА_22 відпрацювали по 8 годин;

- водночас, відповідно до відомості нарахування заробітної плати за березень 2018 року, нарахування у подвійному розмірі оплати за роботу у святковий день, відсутнє. Тобто, заробітна плата за відпрацьований вищезазначеними працівниками святковий день не нараховувались та не виплачувалась;

- відповідно до табелю обліку робочого часу за квітень 2018 року, 9 квітня у законодавчо встановлений неробочий день. 09.04.2018 (Пасха (Великдень)) наступні працівники: ОСОБА_17 , ОСОБА_36 , ОСОБА_7 , ОСОБА_12 , ОСОБА_8 , ОСОБА_11 , ОСОБА_28 , ОСОБА_13 , ОСОБА_14 , ОСОБА_15 , ОСОБА_19 , ОСОБА_29 , ОСОБА_21 , ОСОБА_20 , ОСОБА_10 , ОСОБА_30 , ОСОБА_22 , ОСОБА_18 відпрацювали по 8 годин;

- водночас, відповідно до відомості нарахування заробітної плати за квітень 2018 року, нарахування у подвійному розмірі оплати за роботу у неробочий день, відсутнє. Тобто, заробітна плата за відпрацьований вищезазначеними працівниками неробочий день не нараховувалась та не виплачувалась;

- у ході проведення інспекційного відвідування бухгалтером ТОВ «Стайл Груп» було надано письмові пояснення, відповідно до яких, у зазначені дні працівники не працювали, а відмітка про роботу вісім годин зазначена помилково, вірною відміткою є «вихідний»;

- наведене вказує на недостовірний облік виконуваної працівниками роботи, та, відповідно, її оплати;

- таким чином, ТОВ «Стайл Груп» порушуються вимоги частини 2 статті 30 [Закону № 108](#), а саме: «Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку»;

- частиною третьою [статті 24 КЗпП України](#) передбачено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладання 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»;

- відповідно до [Постанови Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413](#) про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації, або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів: засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису; на паперових носіях разом з копією в електронній формі; на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами;

- у ході інспекційного відвідування, шляхом аналізу наданих ТОВ «Стайл Груп» документів, а саме: наказів про прийняття на роботу, повідомлення про прийняття працівника на

роботу, книги обліку руху трудових книжок і вкладишів до них, встановлені випадки порушення строків подання повідомлення до ДФС про прийняття працівника на роботу;

- так, наприклад, наказом № 10.12-1К від 10.12.2018 прийнятий на роботу ОСОБА_1 з 10.12.2018. Повідомлення до ДФС про прийняття працівника на роботу подане 10.12.2018 о 10.21 год. Наказом № 06.02-1 від 06.02.2019 прийнято на роботу 4 працівників (ОСОБА_31 , ОСОБА_32 , ОСОБА_30 , ОСОБА_33) з 06.02.2018. Повідомлення до ДФС про прийняття працівників на роботу подане 06.02.2019 о 13.47 год;

- наведене вище свідчить про порушення вимог частини 3 [статті 24 КЗпП України](#) та Постанова № 413. Відповідно до вимог частин 1, 2 [статті 115 КЗпП України](#) та частини 1 [статті 24 Закону України «Про оплату праці» № 108](#) заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

- під час інспекційного відвідування встановлено, що заробітна плата працівникам ТОВ «Стайл Груп», в порушення вимог вищезазначених законодавчих норм, виплачується один раз на місяць, без поділу на першу (заробітна плата за першу половину місяця) та другу частини. Також, мають місце випадки виплати заробітної плати пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

- так, наприклад: заробітна плата за січень 2018 року виплачена працівникам 12.02.2018, про що свідчить платіжна відомість від 12.02.2018; заробітна плата за лютий 2018 року виплачена працівникам 28.03.2018, про що свідчить платіжна відомість від 28.03.2018; заробітна плата за березень 2018 року виплачена працівникам 25.04.2018, про що свідчить платіжна відомість від 25.04.2018; заробітна плата за квітень 2018 року виплачена працівникам 31.05.2018, про що свідчить платіжна відомість від 31.05.2018;

- вищенаведене свідчить про порушення вимог частин 1, 2 [статті 115 КЗпП України](#).

постанова № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 (а.с.53-55)

191. 07.05.2019 першим заступником начальника Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області Осадчий І.М., за результатами розгляду справи про накладення штрафу на підставі акта інспекційного відвідування від 15.04.2019 № ДН2043/1722/АВ щодо порушень ТОВ «Стайл Груп» законодавства про працю, прийнято постанову № ДН2043/1722/АВ/ПП-ФС/456, якою на підставі абзацу четвертого частини другої [статті 265 Кодексу законів про працю України](#) накладено на ТОВ «Стайл Груп» штраф у розмірі 792 870 грн.

192. В обґрунтування прийняття постанови зазначено, що вибірковою перевіркою, проведеною шляхом аналізу наданих документів, охоплено період з 01.01.2018 по 31.03.2019, встановлено наступне:

- відповідно до вимог [статті 95 КЗпП України](#), заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку, [стаття 33 Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР](#) передбачає, що в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством;

- згідно пункту 4 [Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення»](#) індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення. Оплата праці, у тому числі працюючим пенсіонерам, грошове забезпечення, розмір аліментів, визначений судом у твердій грошовій сумі, допомога по безробіттю, що надається залежно від страхового стажу у відсотках середньої заробітної плати, стипендії індексуються у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Частина грошових доходів, яка перевищує прожитковий мінімум, встановлений для відповідних соціальних і демографічних груп населення, індексації не підлягає. Сума індексації грошових доходів громадян визначається як результат множення грошового доходу, що підлягає індексації, на величину приросту індексу споживчих цін, поділений на 100 відсотків. У разі коли особа працює неповний робочий час, сума індексації визначається з розрахунку повного робочого часу, а виплачується пропорційно відпрацьованому часу. У разі несвоєчасної виплати сум індексації грошових доходів громадян проводиться їх компенсація відповідно до законодавства. У разі коли особа працює та отримує інший грошовий дохід, насамперед індексується оплата праці;
- відповідно до пункту Постанови № 1078 підвищення грошових доходів громадян у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін;
- індексація грошових доходів населення проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 103 відсотка. Відповідно до пункту 2 Постанови № 1078, індексації підлягає оплата праці найманих працівників підприємств, установ, організацій у грошовому виразі, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер;
- згідно пункту 5 Постанови № 1078, якщо розмір підвищення грошового доходу не перевищує суму індексації, що склалась у місяці підвищення доходу, сума індексації у цьому місяці визначається з урахуванням розміру підвищення доходу і розраховується як різниця між сумою індексації і розміром підвищення доходу;
- відповідно до [статті 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» № 2017-III](#), законами України з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян встановлюються державні гарантії в тому числі індексація доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності і грошових доходів в умовах зростання цін;
- згідно частини другої [статті 19 зазначеного закону](#), державні соціальні гарантії є обов'язковими для всіх державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності;
- у ході інспекційного відвідування ТОВ «Стайл Груп» були наданні штатні розклади підприємства за 2018 рік: від 03.01.2018, від 01.02.2018, від 02.07.2018, від 01.10.2018, від 01.11.2018, від 10.12.2018, від 01.01.2019, та від 06.02.2019;
- протягом 2018 року посадові оклади працівників не змінювались. Посадові оклади встановлені у розмірі, що перевищує розмір мінімальної заробітної плати станом на 01 січня 2018 року. Право на індексацію грошового доходу працівників ТОВ «Стайл Груп» виникає у листопаді 2018 року у розмірі 73,64 грн. Отже, у листопаді 2018 року, пропорційно відпрацьованому часу,

право на нарахування індексації заробітної плати мали наступні працівники ТОВ «Стайл Груп»: ОСОБА_5 ; ОСОБА_6 ; ОСОБА_7 ; ОСОБА_8 ; ОСОБА_9 ; ОСОБА_10 ; ОСОБА_11 ; ОСОБА_12 ; ОСОБА_13 ; ОСОБА_14 ; ОСОБА_15 ; ОСОБА_16 ; ОСОБА_17 ; ОСОБА_18 ; ОСОБА_19 ; ОСОБА_20 ; ОСОБА_21 ;

- згідно наданих під час інспекційного відвідування розрахункових відомостей, у грудні 2018 року індексація заробітної плати працівникам ТОВ «Стайл Груп» не нараховувалась та не оплачувалась;

- право на індексацію грошового доходу працівників ТОВ «Стайл Груп» виникає у грудні 2018 року у розмірі 76,84 грн, отже, у грудні 2018 року, пропорційно відпрацьованому часу, право на нарахування індексації заробітної плати мали наступні працівники ТОВ «Стайл Груп»: ОСОБА_5 ; ОСОБА_6 ; ОСОБА_7 ; ОСОБА_8 ; ОСОБА_9 ; ОСОБА_10 ; ОСОБА_11 ; ОСОБА_12 ; ОСОБА_13 ; ОСОБА_14 ; ОСОБА_15 ; ОСОБА_16 ; ОСОБА_17 ; ОСОБА_1 ОСОБА_18 ; ОСОБА_19 ; ОСОБА_20 ; ОСОБА_21 ;

- згідно наданих під час інспекційного відвідування розрахункових відомостей, у грудні 2018 року індексація заробітної плати працівникам ТОВ «Стайл Груп» не нараховувалась та не оплачувалась;

- таким чином, в порушення вищезазначених законодавчих норм, відповідно до розрахункових відомостей за листопад і за грудень 2018 року, заробітна плата ОСОБА_37 , ОСОБА_36 , ОСОБА_7 , ОСОБА_8 , ОСОБА_9 , ОСОБА_10 , ОСОБА_11 , ОСОБА_12 , ОСОБА_13 , ОСОБА_14 , ОСОБА_15 , ОСОБА_16 , ОСОБА_17 , ОСОБА_1 , ОСОБА_18 , ОСОБА_19 , ОСОБА_20 , ОСОБА_21 , тобто вісімнадцятьох працівників ТОВ «Стайл Груп» не індексувалась;

- у ході інспекційного відвідування головним бухгалтером ТОВ «Стайл Груп» ОСОБА_7 , також, було надано письмові пояснення із зазначеного питання, відповідно до яких у ТОВ «Стайл Груп» індексація заробітної плати працівників у листопаді та грудні 2018 року не нараховувалась та не виплачувалась;

- вищевикладене свідчить про порушення вимог частини 6 [статті 95 КЗпП України](#), [статті 33 Закону України «Про оплату праці»](#);

- працівники реалізують право на відпустку шляхом отримання відпустки в натурі. Навіть у разі звільнення працівника за його бажанням йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому випадку є останній день відпустки. Слід зазначити, що це положення не поширюється на працівників, яких звільнено за порушення трудової дисципліни (частина перша [стаття 3 Закону України «Про відпустку»](#)). Якщо при звільненні працівник не виявляє бажання отримати відпустку в натурі або якщо звільнено за порушення трудової дисципліни, коли він не має права отримати відпустку з наступним звільненням, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки. Розмір компенсації визначається правилами, які застосовуються при підрахунку середнього заробітку за час відпустки;

- нарахування виплат за час щорічної відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, творчої відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням або компенсації за не використані відпустки провадиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців (або за менший фактично відпрацьований період) на відповідну кількість календарних днів року (чи меншого відпрацьованого періоду) за винятком святкових і неробочих днів, встановлених законодавством;

- у ході інспекційного відвідування виявлено порушення законодавства про працю ТОВ «Стайл Груп», а саме, мають місце випадки звільнення працівників без нарахування та виплати їм компенсації за невикористану відпустку. Так, ОСОБА_2 було призначено на посаду швачки з 04.06.2018, відповідно до наказу від 04.06.2018 № 04.06-1, та звільнено з 01.09.2018 за власним бажанням, згідно з наказом від 31.08.2018 № 31.08-1;
- згідно таблицю обліку робочого часу ОСОБА_2 у серпні 2018 року було відпрацьовано 18 днів (140 годин). Відомість нарахування заробітної плати за серпень 2018 року містить інформацію щодо нарахування заробітної плати ОСОБА_2 за відпрацьовані 18 днів у розмірі 3 750 грн;
- при цьому грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки ОСОБА_2 не нараховувалась та не оплачувалась, про що свідчить відомість нарахування заробітної плати, у якій відсутня інформація щодо нарахування грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та платіжна відомість № 8 за серпень 2018 року від 19.09.2018 ТОВ «Стайл Груп»;
- ОСОБА_1 було призначено на посаду електрозварювальника з 10.12.2018, відповідно до наказу від 10.12.2018 № 10.12-1К, та звільнено з 29.12.2018 за власним бажанням, згідно з наказом від 28.12.2018 № 28.12-1;
- згідно таблицю обліку робочого часу ОСОБА_1 у грудні 2018 року було відпрацьовано 15 днів (118 годин). Відомість нарахування заробітної плати за грудень 2018 року містить інформацію щодо нарахування заробітної плати ОСОБА_1 за відпрацьовані 15 днів у розмірі 3 150 грн. При цьому грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки ОСОБА_1 не нараховувалась та не оплачувалась, про що свідчить відомість нарахування заробітної плати, у якій відсутня інформація щодо нарахування грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та платіжна відомість № 12 за грудень 2018 року від 30.01.2019 ТОВ «Стайл Груп»;
- вищенаведене свідчить про те, що ТОВ «Стайл Груп» порушує вимоги частини 1 [статті 83 КЗпП України](#): «У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи»;
- [стаття 12 Закону України «Про оплату праці»](#) визначає, що норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються [Кодексом законів про працю України](#) та іншими актами законодавства України;
- норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї [статті та Кодексом законів про працю України](#), є мінімальними державними гарантіями.

обставини, встановлені на підставі наданих сторонами доказів

193. 01.11.2018 та 03.12.2018 керівником ТОВ «Стайл Груп» прийнято накази № 01.11-1 та № 03.12-1, якими головному бухгалтеру наказано провести нарахування індексації заробітної плати працівників у листопаді та грудні 2018 року, та включити її до складу посадових окладів, за рахунок збільшення (а.с.44, у тому числі звор.бік). Докази наявності та надання вказаних наказів під час інспекційного відвідування судом не встановлені.

194. Копії письмових пояснень ОСОБА_2 ОСОБА_1 не відповідають критеріям належності та допустимості доказів (а.с.48-49).

195. Згідно витягу з ЄДР №1005401828 від 03.06.2019 видами діяльності ТОВ «Стайл Груп» є: Код КВЕД 31.09 Виробництво інших меблів (основний); Код КВЕД 13.92 Виробництво готових текстильних виробів, крім одягу; Код КВЕД 46.15 Діяльність посередників у торгівлі меблями, господарськими товарами, залізними та іншими металевими виробами; Код КВЕД 46.41 Оптова торгівля текстильними товарами; Код КВЕД 46.47 Оптова торгівля меблями, килимами й освітлювальним приладдям; Код КВЕД 47.59 Роздрібна торгівля меблями, освітлювальним приладдям та іншими товарами для дому в спеціалізованих магазинах (а.с.66-72).

196. Представник позивача надав копію відомості нарахування заробітної плати (індексації) за листопад-грудень 2018 року про нарахування 17 працівникам за листопад та 18 працівникам за грудень 2018 року сум індексації в розмірі по 73,64 грн, та деталізацію розрахунків відомості нарахування заробітної плати за січень 2019 року з відображенням нарахованих сум індексації за листопад та грудень 2018 року, платіжну відомість та касовими документами для виплати 06.03.2019 сум заробітної плати (а.с.189-192).

V. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СПІРНИХ ПРАВОВІДНОСИН

197. Частиною другою [статті 19 Конституції України](#) встановлено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені [Конституцією](#) та законами України.

198. [Статтею 43 Конституції України](#) гарантовано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

199. Правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю) визначаються [Законом України «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877-V](#) (далі - Закон № 877-V), дія якого поширюється на відносини, пов'язані зі здійсненням державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

200. Згідно з частиною четвертою [статті 2 Закону № 877-V](#) заходи контролю здійснюються 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.

201. Зазначені у частині четвертій цієї статті органи, що здійснюють державний нагляд (контроль) у встановленому [Законом № 877-V](#) 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.

202. Зокрема, згідно частини п'ятої [статті 2 Закону № 877-V](#), органи Держпраці при проведенні заходів державного нагляду (контролю), додержуються принципів державного нагляду (контролю); місця здійснення державного нагляду (контролю); вимог щодо врегулювання окремих питань виключно законами; обмеження у проведенні заходів нагляду контролю в разі наявності конфлікту інтересів; трактування норм на користь суб'єкта господарювання у разі їх неоднозначного трактування; заборона на вилучення оригіналів документів та техніки; обов'язку збереження комерційної та конфіденційної таємниці; умов проведення планових заходів, розробки методики для визначення критерії ризику; право суб'єкта господарювання на ознайомлення з підставами заходу та отримання посвідчення (направлення) на проведення заходу; вимог до складення наказу, посвідчення (направлення) на проведення заходу та акту за результатами заходу; відповідальність посадових осіб органу державного нагляду (контролю); права суб'єктів господарювання; право на консультативні підтримку суб'єктів господарювання; громадський захист; оскарження рішень органів державного нагляду (контролю); та умови віднесення суб'єктів господарювання до незначного ступеня ризиків у разі незатвердження відповідних критеріїв розподілу.

203. Згідно статті 24 Розділу II «Інспекція праці в торгівлі» Конвенції № 81 «Міжнародної організації праці 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» (далі - Конвенція № 81), ратифікованої Законом України від 08.09.2004, система інспекції праці на торговельних підприємствах повинна відповідати вимогам статей 3-21 цієї Конвенції, настільки, наскільки вони можуть бути застосовані.

204. Відповідно до статті 12 Конвенції № 81 інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:

- a) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;
- b) проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; та
- c) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема:
 - i) наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм;
 - ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги;
 - iii) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами;

iv) вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою.

205. Згідно зі [статтею 259 КЗпП 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.

206. Правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці визначено [Кодексом законів про працю України](#).

207. Частиною першою [статті 3 КЗпП 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.

208. Відповідно до частини третьої [статті 24 КЗпП України](#), [постанови Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413](#), повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором.

209. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки ([стаття 115 КЗпП України](#)).

210. Згідно [статті 107 КЗпП України](#) Робота у святковий і неробочий день (частина четверта статті 73) оплачується у подвійному розмірі: 1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками; 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки; 3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму. Оплати у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий

день. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

211. Відповідно до частини шостої [статті 96 КзПП України](#) мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

212. Згідно зі [статтею 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР](#) (далі - Закон № 108/95-ВР) заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

213. Згідно частини другої [статті 30 Закону № 108/95-ВР](#) роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

214. Структура заробітної плати визначена [статтею 2 Закону № 108/95-ВР](#) - це основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До додаткової заробітної плати включаються доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

215. Згідно [статті 33 Закону № 108/95-ВР](#) в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

216. Відповідно до пункту 2.2.7 «Інструкції зі статистики заробітної плати», затвердженої [наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5](#) та зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 27.01.2004 за № 114/8713, суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників, належать до фонду додаткової заробітної плати.

217. [Статтею 3-1 Закону № 108/95-ВР](#) встановлено, що розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

218. Правові, економічні та організаційні основи підтримання купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін з метою дотримання встановлених [Конституцією України](#) гарантій щодо забезпечення достатнього життєвого рівня населення України визначає [Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 № 1282-ХІІ](#) (далі - Закон № 1282-ХІІ).

219. Згідно [статті 1 Закону № 1282-ХІІ](#) індексація грошових доходів населення - встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг.

220. Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані ними в гривнях на території України і які не мають разового характеру, зокрема, оплата праці (грошове забезпечення).

Кабінет Міністрів України може встановлювати інші об'єкти індексації, що не передбачені частиною першою цієї статті. Індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення ([стаття 2 Закону № 1282-ХІІ](#)).

221. Правила обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації та сум індексації грошових доходів населення і поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форми власності і господарювання, а також на фізичних осіб, що використовують працю найманих працівників визначається «Порядком проведення індексації грошових доходів населення», затвердженим [постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078](#) (далі - Порядок № 1078).

222. Згідно пункту 1-1 Порядку № 1078 підвищення грошових доходів громадян у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін. Індексація грошових доходів населення проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 103 відсотка.

223. Індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення. Сума індексації грошових доходів громадян визначається як результат множення грошового доходу, що підлягає індексації, на величину приросту індексу споживчих цін, поділений на 100 відсотків. У разі коли особа працює неповний робочий час, сума індексації визначається з розрахунку повного робочого часу, а виплачується пропорційно відпрацьованому часу. У разі несвоєчасної виплати сум індексації грошових доходів громадян проводиться їх компенсація відповідно до законодавства (пункт 4 Порядку № 1078).

224. У разі підвищення тарифних ставок (окладів), стипендій, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначених у пункті 2 цього Порядку, значення індексу споживчих цін у місяці, в якому відбувається підвищення, приймається за 1 або 100 відсотків (пункт 5 Порядку № 1078).

225. Обчислення індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації здійснюється з місяця, наступного за місяцем підвищення зазначених грошових доходів населення.

226. Сума індексації у місяці підвищення грошових доходів, зазначених у абзаці першому цього пункту, не нараховується, якщо розмір підвищення грошового доходу перевищує суму індексації, що склалася у місяці підвищення доходу.

227. Частиною другою [статті 3-1 Закону № 108/95-ВР](#) визначений вичерпний перелік виплат, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Це - доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

228. За змістом [статті 265 КЗпП України](#) 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.

229. Згідно з абзацом четвертим частини другої [статті 265 КЗпП України](#) юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у

десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

230. Частиною четвертою статті 265 КЗпП України передбачено, що 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.

231. Механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, передбачених частиною другою статті 265 КЗпП України та частинами другою - сьомою статті 53 Закону України «Про зайнятість населення» визначено «Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509 (далі - Порядок № 509).

232. Відповідно до пункту 2 Порядку № 509 штрафи накладаються Головою Держпраці, його заступниками, начальниками управлінь і відділів Держпраці та їх заступниками (з питань, що належать до їх компетенції), начальниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками.

233. Штрафи можуть бути накладені, у тому числі, на підставі акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та/або зайнятість населення, складеного посадовою особою Держпраці чи її територіального органу.

234. Пунктом 3 Порядку № 509 передбачено, що уповноважена посадова особа не пізніше ніж через 10 днів з дати складення акта приймає рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу.

235. Справа розглядається у п'ятнадцятиденний строк з дня прийняття рішення про її розгляд (пункт 4 Порядку № 509).

236. У разі надходження від суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого порушено справу, обґрунтованого клопотання про відкладення її розгляду, строк розгляду справи може бути продовжений уповноваженою посадовою особою, але не більше ніж на 10 днів (пункт 5 Порядку № 509).

237. Про розгляд справи уповноважені посадові особи письмово повідомляють суб'єктів господарювання та роботодавців не пізніше ніж за п'ять днів до дати розгляду рекомендованим листом чи телеграмою, телефаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення їх представникам, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженої посадової особи, що надіслала таке повідомлення, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника (пункт 6 Порядку № 509).

238. Справа розглядається за участю представника суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого її порушено. Справу може бути розглянуто без участі такого представника у разі, коли його поінформовано відповідно до пункту 6 цього Порядку і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення її розгляду (пункт 7 Порядку № 509).

239. Приписами пункту 8 Порядку № 509 визначено, що розгляд справи розпочинається з представлення уповноваженої посадової особи, яка її розглядає.

240. Зазначена особа роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх права і обов'язки.

241. Під час розгляду справи заслуховуються особи, які беруть участь у розгляді справи, досліджуються докази і вирішується питання щодо задоволення клопотання.

242. За результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі акта, зазначеного в пункті 3 цього Порядку, складає постанову про накладення штрафу.

243. Розгляд справ на підставі акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та/або зайнятість населення, складеного посадовою особою Держпраці чи її територіального органу, акта, зазначеного в абзаці п'ятому пункту 2 цього Порядку, здійснюється уповноваженими посадовими особами Держпраці та її територіальних органів.

244. Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках за формою, встановленою Мінсоцполітики, один з яких залишається у Держпраці або її територіальному органі, другий - надсилається протягом трьох днів суб'єктові господарювання або роботодавцю, стосовно якого прийнято постанову, або видається його представникові, про що на ньому робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника. У разі надсилання примірника постанови поштою у матеріалах справи робиться відповідна позначка.

VI. ОЦІНКА СУДУ

щодо позовних вимог про визнання протиправним та скасування наказу, та визнання протиправними дій

245. Надаючи оцінку доводам сторін щодо правомірності прийняття наказу на проведення інспекційного відвідування, правомірності дій в частині зазначення предмету перевірки (інспекційного відвідування), визнання протиправними дій щодо проведення перевірки поза межами предмету перевірки, суд виходить із наступного.

246. В розглянутому спорі судом встановлено, що ТОВ «Стайл Груп» є підприємством, яке здійснює діяльність у сфері виробництва та торгівлі.

247. [Закон № 877-V](#) зобов'язує відповідача додержуватись визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, та 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.

248. На спірні правовідносини розповсюджуються норми та правила Конвенції № 81, у тому числі права інспекторів праці здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема: безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції; проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; та здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема: наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм; вимагати надання будь-яких

книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги.

249. Таким чином, доводи позивача щодо відсутності підстав для ініціювання та проведення інспектування, передбачених [Законом № 877-V](#), є необґрунтованими, оскільки підстави проведення позапланових перевірок, визначені в частині першій статті 6 [вказаного Закону № 877-V](#), в розглянутому спорі не застосовуються до контролю, який проведений відповідачем відповідно до повноважень та з урахуванням Конвенції № 81.

250. Таким чином, визначення предмету перевірки відповідає контролю, який здійснюється згідно [статті 259 КЗпП України](#), згідно якої державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, 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.

251. «Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю» затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295](#), та був чинним під час інспекційного відвідування.

252. Застосування наведених норм відповідає правовим висновкам Верховного Суду, викладеним у постанові від 25.04.2018 у справі № 804/2806/17.

253. Особливістю перевірки додержання вимог законодавства про працю є саме контроль за додержанням прав працівників роботодавцями. Отже, наказ про призначення інспекційного відвідування прийнятий правомірно, предмет перевірки визначений для здійснення контролю у межах повноважень, який конвенційними нормами не обмежується, позаплановий захід здійснювався у межах предмету здійснення контролю.

254. У зв'язку з викладеним, підстави для задоволення заявлених вимог, з урахуванням особливостей цієї справи та виду діяльності позивача, врегулювання повноважень відповідача нормами міжнародного права, відсутні. Таким чином, суд не погоджується з доводами позивача, що акт інспекційного відвідування у цій справі не може братись до уваги в силу вимог частини 1 [статті 74 КАС України](#), а висновки, викладені в ньому, не мають доказового значення.

щодо правомірності прийняття постанов про накладення штрафу

255. Надаючи оцінку доводам сторін щодо правомірності прийняття оскаржуваних постанов, суд виходить їх того, що в обґрунтування позову наведено відсутність розрахунку сум застосованих штрафів, фактичне нарахування та виплату сум індексації та компенсації за невикористану відпустку працівникам, відсутність порушень мінімальних державних гарантій в оплаті праці, порушення процедури розгляду справи про порушення законодавства про працю.

256. Доводи позивача про неможливість перевірки здійснених нарахувань штрафу є недостатніми підставами для скасування прийнятих постанов.

257. Із змісту постанови № ДН2043/1722/АВ/ПІ-ФС/455 та опису допущених правопорушень вбачається, що штраф у розмірі 4173 грн застосований відповідно до абзацу восьмого частини другої [статті 265 КЗпП України](#), відповідно до якого юридичні особи, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, в разі порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї

частини, у розмірі мінімальної заробітної плати, мінімальна заробітна плата у розмірі 4 173 грн встановлена з 01.01.2019 відповідно до [Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік»](#) від № 2629-VIII.

258. Постановою № ДН2043/1722/АВ/П-ФС/455 застосовано штраф за допущені порушення, які виявились у:

- незабезпеченні достовірного обліку виконуваної працівником роботи і бухгалтерського обліку витрат на оплату праці у встановленому порядку, у зв'язку із відображенням робочих днів 8 березня та 9 квітня 2018 року, зазначенням бухгалтером про помилкове відображення при веденні обліку робочого часу та нарахованої заробітної плати робочих днів працівників у вказані дні;
- несвоєчасному направленні до органів ДФС повідомлень про прийняття на роботу працівників;
- порушення строків виплати заробітної плати.

259. Допущення вказаних порушень підтверджуються матеріалами справи.

260. Із змісту постанови № ДН2043/1722/АВ/П-ФС/456 та опису допущених правопорушень вбачається, що штраф у розмірі 792 870 грн застосований відповідно до абзацу четвертого частини другої [статті 265 КЗпП України](#), відповідно до якого юридичні особи, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, в разі недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої [законом](#) на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

261. Суд звертає увагу, що відповідачем складено акт та здійснено висновки щодо допущеного порушення на підставі наданих суб`єктом господарювання документів, отже, суд критично оцінює докази надані позивачем під час судового розгляду на підтвердження здійснених виплат березні 2019 року, прийняті у листопаді та грудні 2018 року накази щодо нарахування сум індексації, оскільки в ході інспектування вказані докази не надавались.

262. З матеріалів перевірки, у тому числі особистих пояснень головного бухгалтера, наданих інспекторам праці під час інспектування вбачається, що у листопаді та грудні 2018 року не нараховувалась та не виплачувалась індексація заробітної плати 19 працівникам.

263. Щодо доводів позивача про фактичне нарахування та виплату сум індексації працівникам на виконання припису у квітні 2019 року, суд зазначає, що подальше виправлення порушення відповідає пункту 4 Порядку № 1078, згідно якого у разі несвоєчасної виплати сум індексації грошових доходів громадян проводиться їх компенсація відповідно до законодавства. Здійснення вказаних виплат у квітні 2019 року, з урахуванням ненадання під час інспекційного відвідування документів по нарахуванню та виплаті сум індексації за листопад та грудень 2018 року до часу закінчення інспекційного відвідування, свідчить про визнання допущеного порушення.

264. Отже, десятикратний розмір мінімальної заробітної плати (10 x 4 173 грн) за порушення щодо 19 працівників (яким згідно матеріалів перевірки не нараховано та не виплачено суми індексації заробітної плати за листопад та грудень 2018 року) дорівнює сумі застосованого штрафу у розмірі 792 870 грн.

265. Надаючи оцінку доводам позивача про застосування частини 11 статті 7 [Закону № 877-V](#), згідно якої у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк припису,

розпорядження, рішення, іншого розпорядчого документа про усунення порушень, виявлених під час здійснення заходу нагляду (контролю), фінансові та адміністративні санкції, заходи реагування до суб'єкта господарювання, його посадових осіб не застосовуються, суд зазначає, що норма частини 11 статті 7 [Закону № 877-V](#) в даному випадку не має застосовуватися, оскільки застосуванню підлягає норма [статті 265 КЗпП України](#), як спеціальна норма. Тому, аргументи позивача про те, що виконання товариством вимог припису у встановлений законодавством строк є підставою для не накладення на позивача штрафних санкцій, не ґрунтуються на вимогах закону.

266. Підставою для накладення штрафу відповідно до [статті 265 КЗпП України](#) є акт перевірки про виявлені факти порушення вимог законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, незалежно від їх подальшого усунення.

267. Застосування вказаних норм права відповідає правовому висновку, викладеному в постанові Верховного Суду від 28.02.2018 у справі № 818/584/17.

268. Надаючи оцінку доводам позивача про відсутність порушень мінімальних державних гарантій в оплаті праці, суд зазначає, що Верховний Суд висловив правову позицію з вказаного приводу, зазначивши у постанові від 12.04.2018 у справі №816/2325/16, що відповідно до частини другої [статті 12 Закону України «Про оплату праці»](#) норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї [статті та Кодексом законів про працю України](#), є мінімальними державними гарантіями. Індиксація заробітної плати є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, і державною соціальною гарантією, оскільки стосується працівників і їх сімей.

269. Отже, доводи позивача про недопущення порушення мінімальних державних гарантій в оплаті праці є необґрунтованими, що також підтверджується правовими висновками Верховного Суду, наведеними у постанові від 26.04.2018 у справі № 8203/708/17.

270. Фактичне виправлення допущеного порушення не є підставою для незастосування штрафу, такий висновок суду відповідає правовій позиції Верховного Суду, наведеному у постанові від 28.02.2018 у справі № 818/584/17.

271. Надаючи оцінку доводам позивача про протиправність постанови у зв'язку з порушенням права особи на участь у розгляді справи про порушення законодавства про працю, суд аналізує виконання відповідачем пункту 6 Порядку № 509, а саме зміст обов'язку державного органу повідомляти особу, яка притягується до відповідальності, про час та місце розгляду справи, а також правові наслідки неповідомлення.

272. Відповідно до пункту 9 частини 2 [статті 2 КАС України](#) у справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративні суди перевіряють, чи прийняті (вчинені) вони, зокрема, з урахуванням права особи на участь у процесі прийняття рішення.

273. Суд звертає увагу на те, що штраф у розмірі 792 870 грн, який було застосовано до позивача, є суттєвим.

274. Особі, до якої застосовуються такі суттєві санкції відповідальності, повинно бути забезпечено право завчасно знати про час та місце розгляду справи. Це право є гарантією реалізації інших прав - на участь в засіданні, висловлення заперечень, надання доказів, захист тощо.

275. Положення пункту 6 Порядку № 509 покладає цей обов'язок на уповноважену посадову особу. Зміст цього обов'язку не вичерпується надсиланням тексту відповідного повідомлення, оскільки саме лише надсилання, без отримання, не свідчить про поінформованість особи про час та місце розгляду справи, а отже робить це право недієвим.

276. Для інформування особи про час та місце розгляду справи можуть використовуватися різні способи: рекомендований лист, телеграма, телефакс, телефонограма, особисте вручення повідомлення представникам. Множинність способів повідомлення дозволяє уповноваженій посадовій особі обрати один або декілька способів, які забезпечують поінформованість особи.

277. Відповідно до пункту 7 Порядку № 509 справу може бути розглянуто без участі такого представника у разі, коли його поінформовано відповідно до пункту 6 цього Порядку і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення її розгляду.

278. Отже, саме на уповноважену посадову особу покладається обов'язок з'ясувати чи поінформовано особу. При цьому, саме лише надсилання повідомлення (без доказів його отримання) не свідчить про її поінформованість. У разі непоінформування про розгляд справи особи, яка притягується до відповідальності, уповноважена особа не може розпочинати розгляд справи.

279. З огляду на це, обов'язок уповноваженої посадової особи письмово повідомляти суб'єктів господарювання та роботодавців не пізніше ніж за п'ять днів до дати розгляду справи про накладення штрафу вважається виконаним, якщо особа, яка притягується до відповідальності, знає (поінформована) про час та місце розгляду справи за п'ять днів до дати розгляду справи. Обов'язок доказування цієї обставини несе уповноважена посадова особа.

280. Наведене тлумачення пункту 6 Порядку № 509 відповідає завданням адміністративного судочинства та принципу верховенства права, оскільки має наслідком ефективний захист прав та законних інтересів фізичних та юридичних осіб.

281. З'ясовуючи поінформованість особи про час та місце розгляду справи, суд також повинен зважати на поведінку особи, яка притягується до відповідальності. Ухилення від одержання повідомлення або інші недобросовісні дії, які свідчать про намагання уникнути участі в засіданні, не можуть бути підставою для скасування постанови.

282. Повідомлення має на меті забезпечення участі особи у розгляді уповноваженим державним органом справи, яка її стосується. У разі одержання повідомлення до засідання, але у строк, що є меншим за п'ятиденний, особа повинна вживати розумних заходів для реалізації своїх прав на участь у засіданні.

283. Відповідно до пункт 5 Порядку № 509 у разі надходження від суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого порушено справу, обґрунтованого клопотання про відкладення її розгляду, строк розгляду справи може бути продовжений уповноваженою посадовою особою, але не більше ніж на 10 днів.

284. Якщо особа з'явилася на засідання, взяла у ньому участь і не клопотала про відкладення, то несвоєчасність отримання повідомлення (порушення п'ятиденного строку) не є підставою для визнання постанови протиправною.

285. За обставинами цієї справи, 24.04.2019 прийнято рішення № ДН2043/1722/АВ/МГ/ІІІ щодо розгляду справи про накладення штрафу та призначено розгляд справи про накладення

штрафу за порушення законодавства про працю на 07.05.2019 о 9:00 за адресою: м. Дніпро, вул. Казакова, буд. 3.

286. Вказане рішення від 24.04.2019 № ДН2043/1722/АВ/МГ/П направлено суб'єкту господарювання поштовим зв'язком з повідомленням про вручення рекомендованого відправлення штрихкодівий ідентифікатор 4910704318627 (а.с.164).

287. Згідно інформації Укрпошта, відстеженням поштового відправлення за штрихкодівий ідентифікатором 4910704318627 встановлено, що поштове відправлення направлено 25.04.2019 о 16:26, 26.04.2019 о 18:18 надійшло до точки видачі/доставки, 07.05.2019 о 13:48 відправлення вручено (а.с.171). Після вручення одержувачу поштового відправлення корінець повідомлення був направлений відповідачу.

288. Доводи відповідача про наявність відмітки про отримання 06.07.2019, за наявності інформації з сайту «Укрпошта» та пояснень керівника про допущену помилку у даті, суд оцінює на користь особи (суб'єкта господарювання) відносно якої розглядається справа, оскільки це відповідає загальним принципам права.

289. При цьому, суд зазначає, що станом на 9:00 дня початку розгляду справи та прийняття постанов - 07.05.2019, відповідач не володів інформацією про поінформованість позивача щодо розгляду справи щодо застосування штрафів.

290. Позивач не був у встановлений строк повідомлений про розгляд справи. Обставин, які б свідчили про ухилення позивача від отримання рішення про розгляд справи судом не встановлено.

291. Отже, відповідач мав можливість перевірити та встановити факт неотримання рішення про розгляд справи позивачем направленою рекомендованим поштовим відправленням, та 07.05.2019 о 9:00 розпочав розгляд справи за відсутності інформації про отримання позивачем рішення від 24.04.2019 № ДН2043/1722/АВ/МГ/П щодо розгляду справи про накладення штрафу.

292. Доводи відповідача, що жодним пунктом Порядку № 509 не встановлений обов'язок відповідача контролювати час отримання позивачем рішення про розгляд справи про накладення штрафу, і як наслідок - відстрочувати розгляд справи про накладення штрафу, та наявність можливого перенесення розгляду справи про накладення штрафу, але виключно на підставі обгрунтованого клопотання позивача щодо такого перенесення, суд вважає необгрунтованим та помилковим.

293. За таких обставин, постанови про накладення штрафу є протиправними у зв'язку з порушенням порядку їх прийняття, що є самостійною підставою для їх скасування.

294. Застосування наведених норм права відповідає правовому висновку Верховного Суду, наведеному у постановках від 12.06.2019 у справі № 813/3415/18, від 05.08.2019 у справі № 714/2473/17.

VII. ВИСНОВКИ СУДУ

295. З системного аналізу матеріалів справи та наведених норм законодавства, із врахуванням правових висновків Верховного Суду, суд дійшов висновку про наявність достатніх підстав для визнання протиправними та скасування оскаржуваних постанов, у зв'язку із чим задовольняє позов частково.

296. Суд не знайшов підстав для задоволення позовних вимог про визнання протиправним та скасування наказу № 447-І від 11.04.2019, визнання протиправними дій при виданні наказу № 447-1 від 11.04.2019 в частині зазначення предмету перевірки (інспекційного відвідування) без урахування обмежень, встановлених абзацом 9 частини 1 [статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності»](#), визнання протиправними дій щодо проведення позапланового заходу (інспекційного відвідування) поза межами предмету перевірки, визначеного пунктом 1 наказу № 447-1 від 11.04.2019.

297. Вирішуючи питання про присудження на користь позивача судових витрат, суд виходить із судової практики Верховного Суду щодо визначення ціни позову при об'єднанні майнових позовних вимог, зазначає, що при первісному пред'явленні позову позивачем сплачено судовий збір у розмірі 17 718,66 грн платіжним дорученням № 176 від 03.06.2019, оригінал якого знаходиться в матеріалах справи.

298. Позивачем заявлено три позовні вимоги немайнового характеру, за які сплачено судовий збір у розмірі 5 763 грн (3 x 1 921 грн), вказані витрати покладаються на позивача.

299. Ціна заявленого позову складає 797 043 грн (4 173 грн + 792 870 грн), 1,5 відсотка від вказаної суми дорівнюють 11 955,65 грн, як за подання позову юридичною особою майнового характеру (мінімальна ставка 1 921 грн, максимальна ставка 19 210 грн).

300. Таким чином, суд присуджує на користь позивача понесені судові витрати на сплату судового збору за звернення до суду із цим позовом майнового характеру у розмірі 11 955,65 грн.

301. При відкритті провадження за ухвалою суду позивачем додатково сплачено судовий збір у розмірі 1 858,39 грн платіжним дорученням від 11.06.2019 № 193, вказаний судовий збір є сплаченим у більшому розмірі, у зв'язку з чим позивач має право на подання до суду клопотання про повернення надмірно сплаченого судового збору.

302. Керуючись статтями [139, 241-246 Кодексу адміністративного судочинства України](#), суд, -

вирішив:

1. Адміністративний позов Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» (ЄДРПОУ 33324783, проспект Дмитра Яворницького, буд. 2а, кв. 26, м. Дніпро, 49005) до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області (ЄДРПОУ 39788766, вул. Казакова, буд. 3, м. Дніпро, 49107) про визнання протиправними дій, визнання протиправними та скасування наказу, постанов - задовольнити частково.

2. Визнати протиправною та скасувати постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/ІП-ФС/455 від 07.05.2019, прийняту Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області.

3. Визнати протиправною та скасувати постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2043/1722/АВ/МГ-ФС/456 від 07.05.2019, прийняту Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області.

4. В іншій частині позовних вимог відмовити.

5. Стягнути на користь Товариства з обмеженою відповідальністю «Стайл Груп» за рахунок бюджетних асигнувань Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області витрати на сплату судового збору у розмірі 11 955,65 грн.

4. Рішення суду набирає законної сили відповідно до вимог [статті 255 Кодексу адміністративного судочинства України](#) та може бути оскаржене в строки, передбачені [статтею 295 Кодексу адміністративного судочинства України](#).

5. Повне рішення складено 19.08.2019.

Суддя

І.О. Верба