

Законодавство про працю та судова практика в справах про адмінправопорушення

Перевірка державної інспекції з питань праці – неординарна подія для господарюючого суб'єкта. Саме через широкі права та потенційний «каральний інструментарій» цього державного органу у багатьох представників бізнесу почуте *«перевірка інспекції з праці»* викликає броунівський рух мурашок по тілу. Одночасно, відступає в глибокий тил впевненість, що бухгалтерська й кадрова служба належним чином справились з своїми функціональними обов'язками.

Проте, Компанія «Вікторія» в черговий раз захистила інтереси клієнта.

Що ж до суті приписуваних порушень, то зупинимось на кількох позиціях.

1. Представник інспекції праці в акті наполягав, що відсутність в Колективному договорі розділу *«контроль за виконанням колективного договору»* само по собі є умовою, що *«погіршує порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників»*.

В той же час, згідно ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року N 3356-XII положення про контроль за виконанням колективного договору не визначено, як обов'язкові.

2. Інспектор також вважав істотним проступком те, що в Колективному договорі не вказані числа виплати авансу та заробітної плати.

При цьому, строки та розміри виплати заробітної плати підприємством порушені не були. Крім того, від органу, що був уповноваженим та здійснював реєстрацію Колективного договору, зауважень щодо умов колективного договору не було. Підприємством дотримано в цій частині вимог Закону України «Про оплату праці». Більше того, Колективний договір – угода, укладена двома відповідними зацікавленими сторонами, а тому накладати адміністративне стягнення на одну з сторін – само по собі абсурдно.

Фотокопію Постанови у справі про адміністративне правопорушення подаємо нижче.



ПОСТАНОВА ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

26.08.2014

с-мт. Глибока

Суддя Глибоцького районного суду Чернівецької області Цуркан В.В., при секретарі Мйшук С.В., розглянувши адміністративну справу, яка надійшла від Територіальної державної інспекції праці у Чернівецькій області про притягнення до адміністративної відповідальності _____, вересня _____ року народження, яка народилася та проживає в селі _____ району Чернівецької області, директора _____ «_____» за ч.1 ст.41 КУпАП.-

ВСТАНОВИВ:

Державним інспектором праці складено протокол про адміністративне правопорушення від , згідно якого в ході перевірки з 18 по 23.07.2014 року виявлено, що впродовж періоду з 01.01.2013 по 23.07.2014 року по ПП « :» директором підприємства не забезпечено дотримання чинного законодавства про працю.

Так, в колективному договорі існують умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників.

В колективному договорі розділі №3 - Оплата праці - не вказані числа виплати авансу та заробітної плати.

В колективному договорі
відсутній розділ - контроль за виконанням колективного договору.

Порушення ч. 2 ст. 30 ЗУ № 108 - Забезпечення бухгалтерського обліку витрат на оплату праці, а саме по частково не забезпечено бухгалтерський облік витрат на оплату праці. З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. у т.ч.: директору підприємства

кваліфікованої праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ст. 96 КЗпПУ, частина третя статті 6 ЗУ № 108 - Тарифна система оплати праці, а саме по тарифна сітка не сформована з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. у т.ч.: директору підприємства

та адміністратору відповідна доплата за виконання кваліфікованої праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ч. 4. ст. 97 КЗпПУ - Оплата праці на підприємствах. По встановлено факт прийняття уповноваженим органом в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством. З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. в т.ч.: директору підприємства

та адміністратору -

відповідна доплата за виконання кваліфікованої

праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ч. 1 ст. 116 КЗпПУ - Строки розрахунку при звільненні, а саме при звільненні працівника з ПП «...» частково виплата всіх сум, що належать йому від підприємства не проводиться в день звільнення. з посади

звільнена Розрахунок наданий в день звільнення без урахування відповідної доплати за виконання кваліфікованої праці адміністратора за період з 01.01 по 31.07.2013р., тобто при звільненні в день звільнення не наданий повний розрахунок, також вказаний розрахунок не проведений станом на 18.07.2014р.

Порушення ч. 1 ст. 117 КЗпПУ - Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні. У разі невикплати в день звільнення всіх коштів працівнику по ПП «...» не виплачується середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. 31.12.2013р. з посади звільнена

Розрахунок наданий в день звільнення без урахування відповідної доплати за виконання кваліфікованої праці за період з 01.01 по 31.07.2013р., тобто при звільненні адміністратора підприємства в день звільнення не наданий повний розрахунок.

в судовому засіданні свою вину не визнала.

Дослідивши письмові матеріали справи та заперечення..., вважаю, що справу про адміністративне правопорушення необхідно закрити виходячи з наступного.

Відповідно до вимог ч.2 ст.38 КУпАП якщо справи про адміністративні правопорушення відповідно до цього Кодексу чи інших законів підвідомчі суду, стягнення може бути накладено не пізніше як через три місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні – не пізніше як через три місяці з дня його виявлення.

Як вбачається з матеріалів справи порушення: ч. 2 ст. 30 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», ч.1 та ч.4 ст.96, ч.1 ст.116, ч. 1 ст.117 КЗпПУ були допущені у 2013 році, вони не є триваючими, а тому строк притягнення до адміністративної відповідальності за скоєння даних правопорушень минув.

Крім цього, в протоколі про адміністративне правопорушення 24-06-25/364 від 29.07.2014 року вказується на те, що в колективному договорі ПП «...» існують умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, про те не вказано які саме умови. Слід зазначити, що згідно акту перевірки, який є в матеріалах справи заробітна плата працівникам виплачувалась у строки встановлені законом, при цьому розміри заробітної плати дотримано і не порушено.

Відсутність у колективному договорі числа виплати авансу та заробітної плати, та відсутність розділу - контроль за виконанням колективного договору, не порушують становище працівників і не можуть бути підставою для притягнення до адміністративної відповідальності.

На підставі ч.1 ст.41 КУпАП та керуючись ст.ст. 38, 252, 283-285, 287 КУпАП суд,-

ПОСТАНОВИВ:

Провадження у справі про адміністративне правопорушення передбачене ч.1 ст.41 Кодексу про адміністративні правопорушення України щодс - закрити.

Суддя :

В.В. Цуркан

Крім того, принагідно нагадуємо, що до 31 грудня 2014 року діє заборона на перевірки контролюючими органами.

Департамент бухгалтерського аутсорсингу

Компанії «Вікторія»