

Оскарження наказу про призначення фактичної перевірки

В черговій судовій справі вдало проведено захист законних прав та інтересів клієнта. Адвокатами АО “ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА” доведено в суді апеляційної інстанції, що відсутність належних, достатніх, передбачених законом підстав для проведення перевірки має наслідком протиправність її призначення.

Сьомим апеляційним адміністративним судом у справі № 824/1352/19-а визнано протиправним наказ на проведення фактичної податкової перевірки, скасовано рішення Чернівецького ОАС.

В Постанові апеляційної інстанції зроблено наступні важливі правові висновки:

- щодо протиправності дій та рішення податкового органу:
«...призначення проведення фактичної перевірки позивача було безпідставним та відповідно незаконним, оскільки державні органи зобов'язані діяти у чіткій відповідності до вимог закону, що в даному випадку відповідачем не було дотримано»;
- щодо незаконності рішення суду першої інстанції:
«...колегія суддів вважає, що доводи апеляційної скарги дають підстави для висновку про порушення судом першої інстанції норм матеріального та процесуального права, які призвели до неправильного вирішення справи, тобто прийняте рішення не відповідає матеріалам справи та вимогам закону, і підлягає скасуванню».

Посилання на рішення в ЄДР:
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/89325073>

Компанія Вікторія

P.S.

У разі, якщо у вас виникла необхідність захисту від протиправних дій (оскарження рішень) податкового органу, звертайтеся за електронною адресою office@vg.ua

Оскарження протиправного наказу на проведення фактичної перевірки

В черговій судовій справі захищено інтереси платника податків. Адвокатами АО “ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА” доведено в суді апеляційної інстанції, що відсутність належних, достатніх, передбачених законом підстав для проведення перевірки має наслідком протиправність її призначення.

Сьомим апеляційним адміністративним судом зроблено висновок, що у податкового органу *«...на момент видання наказу на проведення фактичної перевірки була відсутня інформація, яка свідчить про можливі порушення платником податків законодавства, контроль за яким покладено на контролюючі органи, зокрема, щодо здійснення платниками податків розрахункових операцій, ведення касових операцій, наявності патентів, ліцензій та інших документів, контроль за наявністю яких покладено на контролюючі органи, виробництва та обігу підакцизних товарів, а отже, у податкового органу були відсутні підстави для призначення фактичної перевірки ... з вказаних питань»*.

Окремо відзначимо, що 7 ААС також дав категоричну оцінку протиправного рішення суду першої інстанції, зокрема:

– «Суд першої інстанції даний факт проігнорував, не надавши оцінки у тому числі і визначеним податковим законодавством особливостям “фактичної перевірки” і її відмінностям від інших видів перевірок»;

– «... доводи апеляційної скарги спростовують позицію суду, викладену в оскаржуваному судовому рішенні, підтверджують допущення судом першої інстанції порушення норм матеріального права, що призвело до неправильного вирішення справи, а тому рішення суду першої інстанції підлягає скасуванню з прийняттям нового судового рішення про задоволення позову».

Посилання на рішення в ЄДР:
<http://reyestr.court.gov.ua/Review/88812798>.

Аналогічна правова позиція викладена у постанові Верховного суду від 18.05.2018 року по справі №813/3977/16.

Компанія Вікторія

P.S.

У разі, якщо у вас виникла необхідність захисту від протиправних дій (оскарження рішень) податкового органу, звертайтеся за електронною адресою office@vg.ua

Компанія Вікторія – офіційний дилер продуктів ipLex в Україні пропонує:



IPLEX
ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

ПРОДУКТИ ipLex

ЗАМОВИТИ ON-LINE

Сумісник на основне місце роботи не переводиться

Нерідко бухгалтери та кадровики отримують завдання: *“перевести сумісника на основне місце роботи”*. Однак, з'ясується, не все так просто. Сумісника перевести на основне місце роботи за тією ж кваліфікацією, спеціальністю тощо не можна. Питання вирішується звільненням за сумісництвом та прийняттям за основним місцем роботи.

Детальніше у роз'ясненні Юридичного департаменту Мінсоцполітики від 16.11.2017р. №18/01/36-17.

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення та в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП і трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені

законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Згідно із частиною першою статті 32 КЗпП переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством.

Пунктом 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 „Про практику розгляду судами трудових спорів” передбачено, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

У зв'язку з цим, якщо працівник залишиться працювати на тій самій посаді в межах юридичної особи, переведення у розумінні статті 32 КЗпП. на нашу думку, не може бути застосовано.

При цьому, законодавством про працю не встановлено процедури переведення працівника з роботи (посади) за сумісництвом на основне місце роботи (посаду).

Враховуючи зазначене та задля уникнення порушень трудових прав працівника, вважаємо за доцільне у даному випадку працівника звільнити з посади за сумісництвом, а потім прийняти на основне місце роботи за новим трудовим договором.

Разом з цим, оформлення трудових відносин здійснюється на підставі порядку, встановленого частиною третьою статті 24 КЗпП. яким передбачається, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового

договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно- правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Фотокопія відповіді:



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

16.11.2014 № 1810136-14

На № _____ від _____

Чаглей А. В.

вул. Богомольця, 17, кв. 1,
м. Чернівці, 58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення та в межах компетенції повідомляється.

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

Згідно із частиною першою статті 32 КЗпП переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством.

Пунктом 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 „Про практику розгляду судами трудових спорів” передбачено, що переведення на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

У зв’язку з цим, якщо працівник залишиться працювати на тій самій посаді в межах юридичної особи, переведення у розумінні статті 32 КЗпП, на нашу думку, не може бути застосовано.

При цьому, законодавством про працю не встановлено процедури переведення працівника з роботи (посади) за сумісництвом на основне місце роботи (посаду).

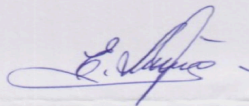
Враховуючи зазначене та задля уникнення порушень трудових прав працівника, вважаємо за доцільне у даному випадку працівника звільнити з посади за сумісництвом, а потім прийняти на основне місце роботи за новим трудовим договором.

Разом з цим, оформлення трудових відносин здійснюється на підставі порядку, встановленого частиною третьою статті 24 КЗпП, яким передбачається, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Принадно інформуємо, що виходячи зі змісту Закону України „Про доступ до публічної інформації” Ваш запит не належить до запиту на отримання публічної інформації.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту



О. Туліна

Судовий наказ на стягнення заборгованості по житлово-комунальних послугах

Чинне законодавство України дозволяє особливу, спрощену форму провадження для окремих категорії судових спорів. Це передбачає Розділ II Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК України).

Дійсно, у разі наявності заборгованості за житлово-комунальні послуги, ЖЕК може звернутись до суду для отримання судового наказу на його стягнення (отриманий наказ ЖЕК надалі може направити безпосередньо на примусове виконання до виконавчої служби).

В такому випадку заявлені вимоги можуть стосуватись виключно стягнення заборгованості за оплату житлово-комунальних послуг, телекомунікаційних послуг, послуг телебачення та радіомовлення з урахуванням індексу інфляції та 3 відсотків річних, нарахованих заявником на суму заборгованості.

У разі отримання такого наказу, боржник згідно з ч. 1 ст. 170 ЦПК України має право протягом п'ятнадцяти днів з дня вручення копії судового наказу та доданих документів подати заяву про його скасування до суду, який його видав. До заяви процесуальний закон встановлює окремі вимоги. В заяві, зокрема, мають міститися зазначення про повну або часткову необґрунтованість вимог стягувача.

У випадках з досудовим попередженням від ЖЕО «ЗАРАЗ...», до прикладу, необґрунтованою вимогою є пеня. Також, суду належали би перевірити, чи є послуга, щодо якої стягується заборгованість, житлово-комунальною.

У разі відсутності підстав для повернення заяви про скасування судового наказу, суддя не пізніше двох днів після її подання постановляє ухвалу про скасування судового наказу, в якій роз'яснює заявнику (стягувачу) його право звернутися до

суду із тими самими вимогами в порядку спрощеного позовного провадження. В ухвалі про скасування судового наказу суд за клопотанням боржника вирішує питання про поворот виконання судового наказу в порядку, встановленому ст. 444 ЦПК України (ч.ч.2,3 ст.171 ЦПК України).

Відповідно до ст. 172 ЦПК України у разі ненадходження від боржника заяви про скасування судового наказу протягом п'яти днів після закінчення строку на її подання судовий наказ набирає законної сили .

Для належного оскарження судових наказів необхідно невідкладно звертатись за допомогою до фахівців.

Компанія Вікторія

Призначення директора , підписання наказу . Компетенція засновника

Якщо в статуті Товариства з обмеженою відповідальністю передбачено призначення директора на посаду та/або звільнення з посади Загальними зборами учасників Товариства, то чи мають право учасники цього Товариства видавати і підписувати наказ про прийняття та/або про звільнення директора? Міністерство соціальної політики вважає, що у разі наявності такої компетенції згідно установчих документів – то чому би й ні.

Лист Міністерства соціальної політики від 03.11.2016р. №205/06/187-16 нижче.



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

03.11.2016 № 205106/187-16

На № _____ від _____

Друк І. А.

а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 03.10.2016 та в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до частини третьої статті 24 Кодексу законів про працю України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Згідно норм статті 65 Господарського кодексу України управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу.

Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів.

Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді. Керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту є посадовими особами цього підприємства. Статутом підприємства посадовими особами можуть бути визнані й інші особи.

Тобто норми законодавства не містять заборони видавати і підписувати наказ про прийняття та/або звільнення директора учасниками товариства, якщо це передбачено його установчими документами.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор
Юридичного департаменту

О.Туліна