

Старі граблі: як Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю домагається грошей бізнесу та як цьому протидіяти

Іноді складається враження, що Фонд намагається штрафними санкціями наповнювати власний бюджет. Або ж зі стягнутих санкцій Фондом створюється преміальний резерв для його працівників. Інакше нічим не пояснити майже маніакальне намагання його працівників будь-що стягнути штрафні санкції з суб'єкта господарювання за нібито не працевлаштування осіб з особливими потребами.

У нижченаведеній справі, де інтереси клієнта захищались адвокатами партнера Групи Компаній Вікторія – А0 “Західна Правозахисна Група”, вже й Сьомий апеляційний адміністративний суд вказує, що Фонд невірно тлумачить профільний закон, за дотримання котрого Фонд має, власне, слідкувати.

Короткі тези з рішення апеляційного адміністративного суду:

“Стосовно вимоги позивача про стягнення з відповідача адміністративно-господарських санкцій, а також його позиції щодо того, що підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно здійснюють працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць, а тому лише вони несуть відповідальність за працевлаштування інвалідів, колегія суддів вважає, що зазначене ґрунтується на невірному тлумаченні статті 20 Закону №875-XII.

З даного приводу варто зауважити, що юридична відповідальність у вигляді виникнення обов'язку здійснити грошовий платіж на користь Фонду соціального захисту інвалідів має наставати або в разі порушення роботодавцем вимог частини третьої статті 18 Закону №875-XII, а саме: не виділення та не створення робочих місць, не надання державній службі зайнятості інформації, не звітування перед Фондом соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів, так як саме ця бездіяльність має своїм фактичним наслідком позбавлення державної служби зайнятості можливості організувати працевлаштування інвалідів, або у разі порушення роботодавцем вимог частини третьої статті 17, частини першої статті 18, частин другої, третьої, п'ятої статті 19 Закону №875-XII, що полягає у безпідставній відмові у працевлаштуванні інваліда, який звернувся до роботодавця самостійно чи був направлений до нього державною службою зайнятості.

Вказане узгоджується з правовою позицією Верховного Суду постанові від 10 липня 2018 року у справі №808/2646/15.

Отже, враховуючи те, що відповідачем були виконані вимоги Закону №875-XII щодо прийняття заходів для працевлаштування осіб з інвалідністю, а Чернівецьким обласним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю не надано доказів того, що відповідачем не створено робочі місця для осіб з інвалідністю, відмовлено особам з інвалідністю у прийнятті на роботу, несвоєчасно надавалась державній службі зайнятості інформація щодо наявності вакансій, необхідна для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, або несвоєчасно надано звіти про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, суд першої інстанції дійшов вірного висновку, що причини не працевлаштування осіб з інвалідністю не залежали від самого роботодавця, тому в його діях відсутній склад правопорушення і на нього не може бути покладена

***відповідальність за недотримання нормативу робочих місць
для працевлаштування осіб з інвалідністю.***

Повне рішення за посиланням [перейти]

АО "ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА",

Група Компаній Вікторія

У разі, якщо у вас виникла необхідність адвокатського захисту від протиправних дій (оскарження рішень) Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, заповніть форму зворотного зв'язку і ми надішлемо Вам розрахунок вартості послуг супроводу.

Форма зв'язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

**Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua**

Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

- досвідчені юристи, податкові консультанти;*
 - напрацьовані вдалі кейси;*
 - наданню послуги передують детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку і податкове планування;*
 - налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;*
 - справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.*
-

Колективний договір для приватного підприємства, товариства

26 травня офіційно опубліковано, а 27 травня 2022 набав чинності закон щодо посилення захисту прав працівників.

Ним запроваджено зміни у регулюванні відносин роботодавця з трудовим колективом.

Нижче приведемо 2/3 колективного договору для підприємства. Якщо у Вас виникли питання щодо укладання трудового договору між підприємством та найманими працівниками, його елементів, особливостей, – фахівці Компанії Вікторія зможуть дистанційно надати Вам кваліфіковані консультації, розроблять колективний договір під потреби саме Вашої діяльності.

Для перегляду колективного договору, клікніть по посиланню нижче.

0104_Колективний договір ТОВ

У файлі крім Колективного договору є також вкладені фрагменти Комплексних заходів та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Швидке звернення:

Ваше ім'я (обов'язково)



Ваш email (обов'язково)

Номер телефону

Ваше повідомлення

Отримані звернення щодо отримання послуг, інформації тощо можуть бути переадресовані для вирішення відповідно до компетенції партнерам Компанії Вікторія.

Натискання кнопки "Відправити" означає згоду на ці умови, а також згоду на обробку, використання, поширення введених персональних даних відповідно до Закону України "Про захист персональних даних".

  Шановні відвідувачі сайту! Компанія Вікторія продовжує повноцінно працювати та пропонує весь спектр послуг для бізнесу:

- реєстрацій в ЄДР;
- бухгалтерського супроводу для підприємств та підприємців;
- податкового планування, підбору оптимальної моделі оподаткування;
- юридичного захисту в адміністративному та судовому порядку;
- підбору РРО/ПРРО, їх сервісного обслуговування;
- підготовки/отримання КЕП (електронного підпису), підбору токенів;
- юридичної адреси, оренди офісних приміщень;
- митно-брокерського супроводу ЗЕД та ін.


Для внутрішньо переміщеного бізнесу допоможемо в релокації.

Працюємо в офісному й дистанційному режимі.

Ціни конкурентні, можливі знижки.

 +38095 595 7777

 office@vg.ua

Деталі на нашому сайті у відповідних розділах  victorija.ua

Працівник мій – ворог мій?.. Податкові спори, судовий захист

Під час проведення перевірок податківці намагаються використати увесь арсенал власних повноважень для отримання позитивного (для себе) результату за принципом: *чим більше донарахувань, тим краще*. Особливо це видно за наслідками перевірок *«незговірливих»* платників податків.

Одне з чільних місць такому арсеналі займає відбір у працівників суб'єкта господарювання пояснень.

В кейсі, що розглядається, адвокатами АО «Західна Правозахисна Група» в Суді першої інстанції проведено успішний захист інтересів клієнта у спорі з податковим органом саме за подібних обставин.

Обґрунтовуючи рішення, Суд зазначив, зокрема, наступне:

«Таким чином, нормами чинного законодавства визначено, що в акті перевірки не допускається відображення необґрунтованих даних, суб'єктивних припущень та висновків щодо дій суб'єктів господарювання, які не підтверджені належними первинними документами, на підставі яких вчинено записи у податковому та бухгалтерському обліку.

Судом встановлено, що контролюючий орган під час проведення документальної перевірки, не виявив первинних документів, які б могли слугувати беззаперечним доказом вчинення позивачем встановлених актом перевірки порушень, що пов'язані з виплатою ОСОБА_1 заробітної плати у значно більшому розмірі, ніж був задекларований»;

Заслугує на беззаперечну повагу також і наступна принципова правова позиція Суду першої інстанції:

«Порушення вимог закону щодо порядку формування засобів доказування, як процесуальної форми судових доказів, тягне за собою їх недопустимість як доказів, що унеможлиблює використання сторонами та судом даних (інформації), що містяться в них, для вирішення спору»

Посилання на рішення суду [перейти]

Компанія Вікторія

У разі, якщо у вас виникла необхідність адвокатського захисту від протиправних дій (оскарження рішень) поліції, звертайтеся за електронною адресою юридичного партнера Компанії Вікторія – АО «Західна Правозахисна Група» – office@vg.ua

Оскарження адміністративно – господарських санкцій Фонду соціального захисту інвалідів

Територіальні підрозділи Фонду соціального захисту інвалідів непримиренно наполягають на тому, що саме на підприємства,

установи та організації покладається безумовний обов'язок працевлаштування осіб з інвалідністю. А недотримання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю – це підстава для невідворотного застосування штрафу.

Однак, така позиція є невірною. Пропонуємо для ознайомлення черговий успішний кейс АО «ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА».

Обов'язок роботодавців охоплює: виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

На роботодавця, зокрема, покладається обов'язок самостійного працевлаштування інвалідів шляхом створення робочих місць для працевлаштування інвалідів та інформування про таку кількість створених робочих місць органи працевлаштування інвалідів, в тому числі і центри зайнятості.

Водночас, законом не передбачений обов'язок роботодавця самостійно здійснювати пошук працівників – інвалідів.

Аналогічна позиція викладена в постановках Верховного Суду від 07.02.2018 р. у справі П/811/693/17, від 02.05.2018 р. у справі № 804/8007/16, від 13.06.2018 р. у справі №819/639/17, від 15.04.2019 р. № 824/370/17-а.

За таких підстав, у кейсі, що розглядається, апеляційною інстанцією було відмовлено Фонду соціального захисту інвалідів у стягненні з клієнта Компанії Вікторія адміністративно – господарських санкцій на суму 27547,69 грн. та пені у розмірі 458,39 грн.

Посилання на рішення в системі IPLex [перейти]

Відзначимо, що судові рішення апеляційної інстанції

насправді можна вважати взірцем рішення в адміністративному процесі.

АО "ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА",

Група Компаній Вікторія

У разі, якщо у вас виникла необхідність адвокатського захисту від протиправних дій (оскарження рішень) податкового органу, заповніть форму зворотного зв'язку і ми надішлемо Вам розрахунок вартості послуг супроводу.

Форма зв'язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

– досвідчені юристи, податкові консультанти;

- напрацьовані вдалі кейси;*
 - наданню послуги передуює детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку і податкове планування;*
 - налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;*
 - справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.*
-

Працевлаштування працівника у 2019 році

Особливості документального оформлення працівника на роботу у 2019 році

Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати:

1. паспорт або інший документ, що посвідчує особу. Якщо паспорт втрачено, особа подає тимчасове посвідчення, що підтверджує особу громадянина України, форма якого затверджена наказом Міністерства внутрішніх справ України від 8 вересня 2005 року № 758. Прийняття на роботу без паспорта або з недійсним паспортом тягне за собою адміністративну відповідальність – накладення штрафу в розмірі від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Те саме порушення, допущене посадовою особою після застосування до неї протягом року заходу адміністративного стягнення за такі дії, тягне за собою накладення штрафу від 10 до 14 неоподатковуваних

мінімумів доходів громадян, ст. 200 Кодексу України про адміністративні правопорушення

2. трудову книжку,
3. у випадках, передбачених законодавством – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення Державної фіскальної служби України про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Роботодавцю при прийнятті працівника на роботу необхідно оформити наступні документи:

1. заява працівника та наказ роботодавця про прийняття на роботу,
2. повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу,
3. запис у трудову книжку про прийняття на роботу,
4. ознайомлення працівника із умовами праці, посадовою інструкцією та правилами трудового розпорядку.

Джерело: Законодавство України