

Як боротись із Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю? Оскаржуємо штрафи

На жаль, ні такий складний час, а ні здоровий глузд не бере свого. Йдеться про вперте небажання чиновниками Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю розуміти межі своєї компетенції та межі обов'язку роботодавця щодо забезпечення робочого місця для особи з інвалідністю.

Для початку Фонд відправив роботодавцю претензію із вимогою сплатити штрафні санкції. Але роботодавець ще фізично не отримав претензію поштовим зв'язком, як Фонд подав позов про стягнення штрафних санкцій з роботодавця.

Чи мав право Фонд вимагати сплати ці кошти?.. Ні. Роботодавець не несе відповідальності за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю за умови створення ним робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю згідно із нормативом та інформування про це відповідні установи, незалежно від того, чи відбулось таке працевлаштування.

АО «Західна Правозахисна Група» було забезпечено захист інтересів клієнта-роботодавця на всіх етапах цієї справи.

Адвокатами було надано суду переконливі докази та обґрунтування відсутності підстав для застосування і стягнення з клієнта штрафних санкцій.

Текст рішення Суду першої інстанції у справі № 600/1641/22-а наводимо нижче.

ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ОКРУЖНИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД
РІШЕННЯ ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

27 червня 2022 р.

м.

Чернівці

Справа № 600/1641/22-а

Чернівецький окружний адміністративний суд у складі головуючого судді Григораша В.О., розглянувши в порядку письмового провадження за правилами спрощеного позовного провадження адміністративну справу за позовом Чернівецького обласного відділення Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю до фізичної особи-підприємця Особи-1 про стягнення адміністративно-господарських санкцій та пені,-

ВСТАНОВИВ:

До Чернівецького окружного адміністративного суду надійшов адміністративний позов Чернівецького обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів (позивач) до фізичної особи-підприємця Особи-1 (відповідач) з такими позовними вимогами:

стягнути з фізичної особи-підприємця Особи-1 адміністративно-господарські санкції на користь Чернівецького обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів в сумі 39388,89 грн.

В обґрунтування позовних вимог позивач зазначив, що відповідачем на виконання статті 20 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” не сплачено до 15.04.2021 адміністративно-господарські санкції у розмірі 39388,89 грн, незважаючи на направлену позивачем претензію від 15.04.2021. Вказував, що законом чітко визначено обов’язок усіх роботодавців, які використовують найману робочу силу і в кого працює більше 8 осіб, створити робоче місце для інваліда та працевлаштувати. Натомість, згідно з поданою звітністю форми 10-ПІ “про зайнятість та працевлаштування інвалідів” середньооблікова чисельність штатних працівників у 2021 році на підприємстві інвалідів становила 0 осіб, в той час як такий норматив мав складати 1 особа.

Відповідач, не погоджувачись з позовними вимогами, подав до

суду відзив на позовну заяву, в якому зазначив, що в 2021 році норматив робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, для відповідача складав 1 робоче місце, що відповідає звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів у 2021 році.

Працевлаштуванню інваліда передуює створення робочого місця відповідно до встановленого нормативу та інформування Органів працевлаштування про наявність вакантних місць. Відповідачем було створено відповідне робоче місце для працевлаштування інваліда, про що свідчить копія штатного розкладу станом на 01 вересня 2020 року затвердженого наказом відповідача від 01.09.2020 №2-20, в якому для цієї цілі було введено додаткову (вакантну) штатну посаду "Водій автотранспортних засобів".

Надалі, відповідачем були подані до Сторожинецького районного центру зайнятості звіти форми З-ПН з інформацією про попит на робочу силу (вакансії) для працевлаштування інвалідів у вересні 2020, а також у вересні й грудні 2021 року.

Тобто, відповідач створив робоче місце для працевлаштування інваліда та надавав тричі уповноваженому державному органу інформацію щодо відкритої у 2020 році та 2021 році вакансії для можливості подальшого працевлаштування інваліда.

Відповідач отримав від позивача також Претензію від 05.04.2021, №05-17/141. Вказана Претензія мала єдину вимогу щодо сплати нарахованих санкцій і не містила пропозицій надати будь-які пояснення чи документи. Окрім цього, дану претензію Відповідачем було отримано лише 19.04.2022, а 15.04.2022 позивач уже подав адміністративний позов до Чернівецького окружного адміністративного суду. Тобто, позивачем не було надано можливості відповідачу відреагувати на претензію.

Ухвалою суду від 18.04.2022 відкрито провадження у даній справі та призначено її до судового розгляду за правилами спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-

якої зі сторін про інше.

Відповідно до ч. 5 ст. 262 КАС України суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше.

Зважаючи на відсутність клопотання будь-якої зі сторін про інше, суд вважає за можливе продовжити розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами.

Перевіривши матеріали справи, встановивши фактичні обставини в справі, на яких ґрунтуються позовні вимоги та заперечення, дослідивши та оцінивши надані докази в сукупності, проаналізувавши законодавство, яке регулює спірні правовідносини, суд дійшов висновку про відсутність підстав для задоволення адміністративного позову, виходячи з наступного.

Судом встановлено такі обставини у справі та відповідні їм правовідносини.

Наказом ФОП Особи-1 №2-20 від 01.09.2020 “Про затвердження та введення в дію штатного розпису” створено додаткову (вакантну) штатну посаду “Водій автотранспортних засобів” для працевлаштування інваліда (а.с. 35-43).

Відповідачем були подані до Сторожинецького районного центру зайнятості звіти форми З-ПН з інформацією про попит на робочу силу (вакансії) для працевлаштування інвалідів за вересні 2020 року, вересень 2021 року та грудень 2021 року (а.с. 35-41).

Відповідачем було подано до Чернівецького обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю №0191 за 2021 рік форми №10-ПОІ, в якому зазначено, що середньооблікова кількість штатних працівників особового складу (осіб) становить 9 осіб, з них: середньооблікова кількість штатних працівників, яким

відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність – 0, кількість осіб з інвалідністю інвалідів – штатних працівників, які повинні працювати на робочих місцях, створених відповідно до вимог статті 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” – 1. Вказано Фонд оплати праці штатних працівників становить – 709,00 тис. грн; середньорічна заробітна плата штатного працівника – 77,78 тис. грн (а.с. 12).

05.04.2022 Чернівецьким обласним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів виставлено ФОП Особі-1 претензію на суму 39388,89 грн, яка обґрунтована тим, що вказаним підприємством не виконані вимоги статей 19, 20 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, що є порушенням законодавства про соціальний захист інвалідів в Україні. Так, у відповідності до звіту 10-ПІ середньооблікова чисельність інвалідів, які фактично працювали на підприємстві упродовж 2021 року, склала 0 осіб. В той же час установлений норматив для працевлаштування інвалідів у 2021 році склав 1 чол. Отже, адміністративно-господарські санкції на підставі звіту станом на 01.04.2022 складають 39388,89 грн. Запропоновано сплатити основну заборгованість в указаній сумі та пеню, яка зростає щоденно на несплачену суму заборгованості. Зазначено також про те, що у разі невиконання цих вимог протягом 10 діб, обласне відділення змушене буде застосувати заходи для примусового стягнення коштів у відповідності до законодавства, що потягне за собою додаткове нарахування пені, судових, виконавчих витрат, притягнення керівника до адміністративної відповідальності тощо (а.с. 11).

Дослідженням розрахунку адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць призначених для працевлаштування інвалідів та пені з 15 квітня 2022 року за прострочення сплати адміністративно-господарських санкцій ФОП Особа 1 станом на 15.04.2022 судом встановлено, що кількість не працевлаштованих інвалідів становить 1 особа, а сума штрафних санкцій по зазначеному підприємству становить

39388,89 грн. Сума пені – 0,0 грн.

Оскільки відповідач не сплатив у добровільному порядку адміністративно-господарські санкції та пеню, позивач звернувся до адміністративного суду з даним позовом.

До вказаних спірних правовідносин суд застосовує наступні положення законодавства та робить висновки по суті спору.

Відповідно до статті 24 Конституції України визначено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Статтею 17 цього Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” (Закон) визначено, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю.

Згідно з ч.1 ст.18 Закону забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості.

Відповідно до частини 3 статті 18 Закону підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані 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.

Згідно зі статтею 18-1 Закону особа з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованою у державній службі зайнятості як безробітна. Рішення про визнання особи з інвалідністю безробітною і взяття її на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання особи з інвалідністю на підставі поданих нею рекомендацій МСЕК та інших передбачених законодавством документів. Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у особи з інвалідністю кваліфікації та знань, з урахуванням її побажань. Державна служба зайнятості може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку цієї категорії осіб з інвалідністю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до ст.19 Закону для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю в розмірі

чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця. Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до нормативу, встановленого частиною першою цієї статті, і забезпечують працевлаштування інвалідів. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення. 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 виходячи з вимог статті 18 цього Закону.

Згідно з частиною 1 статті 20 Закону підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим статтею 9 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю.

За приписами ч.3 ст.20 Закону сплату адміністративно-господарських санкцій і пені підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, проводять відповідно до

закону за рахунок прибутку, який залишається в їх розпорядженні після сплати всіх податків і зборів (обов'язкових платежів).

Відповідно до абзацу 3 пункту 2 Порядку подання підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, звітів про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю та інформації, необхідної для організації їх працевлаштування, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 31 січня 2007 року №70, інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) для працевлаштування інвалідів роботодавці подають центру зайнятості за місцем їх реєстрації як платників страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття за формою, затвердженою Мінпраці за погодженням з Держкомстатом.

Згідно п.4 ч.3 ст.50 Закону України "Про зайнятість населення" роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про попит на робочу силу (вакансії).

Наказом Міністерства соціальної політики України №316 від 31.05.2013 затверджено форму звітності № 3-ПН "Інформація про попит на робочу силу (вакансії)" та Порядку її подання.

Відповідно до пунктів 2, 5, 6 розділу I вказаного Порядку форма № 3-ПН заповнюється роботодавцями та подається до базового центру зайнятості незалежно від місцезнаходження роботодавця.

Форма № 3-ПН подається за наявності у роботодавця попиту на

робочу силу (вакансії) не пізніше ніж через три робочі дні з дати відкриття вакансії. Датою відкриття вакансії є наступний день після створення робочого місця чи припинення трудових відносин з працівником, робоче місце якого стає вакантним, або дата, починаючи з якої може бути укладений трудовий договір з найманим працівником.

Роботодавець визначає вид звітності – первинна або уточнююча.

Первинна звітність подається з метою інформування про наявність попиту на робочу силу (вакансії).

Уточнююча звітність подається в разі необхідності на заміну первинної та містить уточнення характеристик вакансії: умов праці, розміру заробітної плати, вимог до претендента тощо. При цьому не можуть бути змінені дані щодо кількості вакансій та назви професії (посади).

Згідно із пунктом 1 Розділу III Порядку за наявності у роботодавців коментарів до вакансії заповнюється розділ II, у якому відображаються порядковий номер відповідного запису в розділі I, а також характеристики вакансій (умови праці, розмір заробітної плати та вимоги до претендентів).

У пункті 1 зазначається порядковий номер відповідного запису з розділу I та вказується кількість вакансій.

У пункті 2 наводиться загальна кількість осіб із числа громадян, що мають додаткові гарантії щодо сприяння працевлаштуванню (відповідно до статті 14 Закону України “Про зайнятість населення”), яких роботодавець може працевлаштувати. За бажанням роботодавця може проводитись деталізація категорій претендентів на вакансію з урахуванням категорій громадян, перелік яких наведений у статті 14 Закону України “Про зайнятість населення”, а також внутрішньо переміщених осіб.

Таким чином, звіт за формою З-ПН “Інформація про попит на робочу силу (вакансії)” є актом інформування органів

працевлаштування про створені на підприємстві робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю і, водночас, запитом про направлення на підприємство для працевлаштування.

Як встановлено судом, відповідачем були подані до Сторожинецького районного центру зайнятості звіти форми З-ПН з інформацією про попит на робочу силу (вакансії) для працевлаштування інвалідів за вересні 2020 року, вересень 2021 року та грудень 2021 року. При цьому, впродовж 2021 року не було видано жодного направлення для працевлаштування інваліда на вакантну посаду.

Відтак, відповідач у 2021 році виконував обов'язки, покладені на нього частиною третьою статті 18 Закону №875-XII, зокрема, ним виділено та створено робоче місце для працевлаштування особи з інвалідністю, надано державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації її працевлаштування, і подано звіти до Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю.

При цьому, періодичність подання звітності за формою № З-ПН законодавством не встановлена, а передбачено, що така звітність подається не пізніше 3 робочих днів з дати відкриття вакансії, тобто передбачено одноразове інформування про кожну вакансію. Тому, якщо роботодавець одноразово подав звітність форми № З-ПН "Інформація про попит на робочу силу (вакансії)" у строк не пізніше 3 робочих днів з дати відкриття вакансії, він виконав обов'язок щодо своєчасного та в повному обсязі у встановленому порядку подання інформації про попит на робочу силу (вакансії). Це означає, що в такому випадку учасник господарських відносин вжив залежних від

нього передбачених законодавством заходів для відповідності середньооблікової чисельності працюючих осіб з інвалідністю установленим нормативам, тобто заходів для недопущення господарського правопорушення.

Аналогічна правова позиція викладена у постанові Верховного

Суду від 26 червня 2018 року у справі № 806/1368/17 та в інших рішеннях Верховного Суду.

Отже, відповідачем подавалися звіти форми №3-ПН до центру зайнятості, що свідчить про дотримання ним вимог Порядку подання форми звітності № 3-ПН "Інформація про попит на робочу силу (вакансії)", що затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 №316.

Згідно із ч. 10 ст. 19 Закону керівники підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, у разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів несуть відповідальність у встановленому законом порядку.

Тобто, роботодавець не несе відповідальності за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю за умови створення ним робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю згідно із нормативом та інформування про це відповідні установи, незалежно від того, чи відбулось таке працевлаштування.

Таким чином, посилання позивача на вимоги статей 18 та 19 Закону щодо обов'язку відповідача працевлаштовувати осіб з інвалідністю не може трактуватися як обов'язок відповідача самостійно розшукувати осіб з інвалідністю для їх працевлаштування.

При цьому, відповідачем виконано вимоги, передбачені чинним законодавством України, щодо створення робочого місця для працевлаштування особи з інвалідністю та повідомлення про це компетентний державний орган, а тому відповідач не повинен сплачувати вказані санкції та пеню.

Оскільки відповідачем ужито всіх необхідних заходів, визначених законом, щодо працевлаштування осіб з інвалідністю,

тобто ним виконано вимоги Закону №875-XII щодо сприяння ефективної реалізації своїх прав особами з інвалідністю, зокрема, ним виділено та створено робочі місця для працевлаштування інвалідів, надано державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і подано звіти до Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість і працевлаштування інвалідів, то відсутні підстави для сплати ним на користь Чернівецького обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції у визначених статтею 20 Закону №875-XII розмірах.

Оцінивши належність, допустимість, достовірність вказаних вище доказів окремо, а також достатність і взаємний зв'язок цих доказів у їх сукупності, суд вважає, що Чернівецьким обласним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів не доведено законність заявлених у позові вимог, у зв'язку з чим вони задоволенню не підлягають.

Керуючись статтями 241-246, 250 Кодексу адміністративного судочинства України, суд-

ВИРІШИВ:

У задоволенні адміністративного позову Чернівецького обласного відділення Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю до фізичної особи-підприємця Особи-1 про стягнення адміністративно-господарських санкцій та пені, – відмовити.

Згідно статті 255 Кодексу адміністративного судочинства України рішення набирає законної сили після закінчення строку подання апеляційної скарги всіма учасниками справи, якщо апеляційну скаргу не було подано.

У відповідності до статей 293, 295 Кодексу адміністративного судочинства України рішення суду першої інстанції можуть бути оскаржені в апеляційному порядку повністю або частково. Апеляційна скарга на рішення подається протягом тридцяти днів з дня його проголошення (складання).

Якщо в судовому засіданні було оголошено лише вступну та резолютивну частину рішення суду, або розгляду справи в порядку письмового провадження, зазначений строк обчислюється з дня складення повного судового рішення.

Повне найменування учасників процесу:

Позивач – Чернівецьке обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів (код ЄДРПОУ 21415797, вул. Героїв Майдану, 87-Г, м. Чернівці, Чернівецька область);

Відповідач – фізична особа-підприємець Особа 1 (РНОКПП 00000000, вул. 00000000, 000, с. 0000000, 00000000000000 район, 00000000000000 область, 000000000000).

Суддя

В.О. Григораш

АО “ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА”,

Група Компаній Вікторія

У разі, якщо у вас виникла необхідність адвокатського захисту від протиправних дій (оскарження рішень) податкового органу, Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю та ін. 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

Відправити

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.*