



Міністерством соціальної політики України у листі від 05.01.2018 № 8/0/22-18/134 надано роз'яснення щодо строку давності для застосування фінансових санкцій за порушення трудового законодавства.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 № 77-VIII (далі — Закон України № 77-VIII) внесені зміни до статті 265 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України), які набрали чинності 01.01.2015.

Зазначеними змінами регламентовано, зокрема, відповідальність роботодавця у вигляді штрафу за порушення трудового законодавства. Зазначені штрафи є фінансовими санкціями та не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Водночас строки давності при застосуванні фінансових санкцій відповідно до статті 265 КЗпП України не визначено. Отже, у даному випадку застосовуються загальні строки давності.

Статтею 114 Податкового кодексу України визначено строки давності для застосування штрафних (фінансових) санкцій (штрафів), згідно з якою граничні строки застосування штрафних (фінансових) санкцій (штрафів) до платників податків відповідають строкам давності для нарахування податкових зобов'язань (1095 днів або три роки).

Зазначені фінансові санкції застосовуються до роботодавців, дії яких порушують вимоги трудового законодавства станом на день набрання чинності Законом України № 77-VIII.

При цьому, штрафні санкції можуть бути застосовані за правопорушення, вчинені після набуття чинності змін, внесених до статті 265 КЗпП України (після 01.01.2015), або правопорушення, які були вчинені раніше, але є триваючими.

З 1 січня 2018 року у зв'язку зі зміною мінімальної заробітної плати (3723 грн) змінився й розмір штрафних санкцій.

Наприклад, **юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:**

— фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків — у **тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати (111 690 грн) за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;**

— порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі — у **трикратному розмірі мінімальної заробітної плати (11 169 грн);**

— недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці — у **десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати (37 230 грн), встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.**

Варто наголосити, що сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.