

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС: ЧИМ ЦЕ ЗАГРОЖУЄ ПІДПРИЄМСТВУ?

Ситуація. Підприємство планує для зменшення витрат частину працівників перевести на неповний робочий час (4 години на день). Хочемо знати, як до цієї ініціативи роботодавця поставляться перевіряючі. І які ще ризики можуть бути у підприємства в такій ситуації?

Що говорить закон?

Питання запровадження неповного робочого часу для працівників підприємства регламентуються **ст. 56 КЗпП**. Неповний робочий час у вигляді неповного робочого тижня або неповного робочого дня встановлюється за угодою між роботодавцем і працівником. Це можна зробити як відразу при прийнятті на роботу, так і згодом. Праця в такому режимі оплачується пропорційно до відпрацьованого часу або ж залежно від виробітку (якщо встановлено відповідну форму оплати праці).

Документальне оформлення

Як бачите, робота в умовах неповного робочого часу допускається законодавством, а отже, не є порушенням. Відповідно, про штрафи у цьому випадку не може бути й мови. Важливо тільки правильно оформити встановлення неповного робочого часу.

Якщо працівники згодні

Ми вже сказали, що встановити неповний робочий час можна тільки за угодою між роботодавцем і працівником. Якщо така угода досягнута, то оформити її потрібно письмово. Для цього працівник пише **заяву** про переведення його на

режим неповного робочого часу, а роботодавець на підставі цієї заяви видає **наказ**. Оскільки є обопільна згода, то змінити режим роботи можна з будь-якої дати, яку узгодили між собою сторони трудового договору.

Якщо працівники не згодні

Проте на практиці не завжди буває так ідеально. Іноді працівники не згодні з такими змінами (що цілком зрозуміло, адже вони в цьому випадку втрачають частину заробітку). І тоді виникає запитання:

? Як бути, якщо працівники не згодні переходити на неповний робочий час, але роботодавець вимушений удатися до цього заходу?

Тут потрібно дотримуватися правил, установлених **ст. 32 КЗпП**. Так, ч. 3 цієї статті передбачає, що у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці допускається зміна істотних умов праці у разі продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Але про зміну умов праці (зокрема, про встановлення неповного робочого часу) працівник має бути повідомлений не пізніше ніж **за 2 місяці** до дати змін. Роз'яснення Міністерства розвитку економіки із цього питання можна знайти в листі від 23.06.20 р. № 3512-06/38822-07.

Тобто роботодавець видає **наказ про запровадження на підприємстві режиму неповного робочого часу** для певних категорій працівників (або для всіх працівників), зазначає дату запровадження таких змін (не раніше ніж через 2 місяці після видання наказу) та ознайомлює із цим наказом працівників, яких наказ стосується, під підпис. Тут уже заява працівників не буде потрібна.

Перевірки органами Держпраці

Питання режиму робочого часу працівників можуть в першу чергу зацікавити органи Держпраці. Саме цей держорган уповноважений здійснювати державний контроль за дотриманням законодавства про працю роботодавцями – юрособами і підприємцями (пп. 6 п. 4 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою КМУ від 11.02.15 р. № 96).

Держпраці здійснює контроль за допомогою планових і позапланових перевірок та інспекційних відвідувань, діючи відповідно до Закону від 05.04.07 р. № 877-V та Порядку, затвердженого постановою КМУ від 21.08.19 р. № 823 (далі – Порядок № 823).

Інспекційні відвідування

Інспекційні відвідування можуть проводитися тільки за підставами, передбаченими п. 5 Порядку № 823. І серед інших підстав ми знаходимо таке (пп. 6 п. 5 Порядку № 823): отримання інформації від ПФУ та його територіальних органів про роботодавців, у яких протягом місяця кількість працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, збільшилася на 20 і більше відсотків.

А отримують таку інформацію органи Держпраці від органів ПФУ в порядку інформаційного обміну між ними відповідно до Порядку, затвердженого постановою правління ПФУ від 29.05.17 р. № 11-1 (далі – Порядок № 11-1). Так, органи ПФУ зобов'язані повідомити органи Держпраці про страхувальників, які у звітному місяці збільшили на 20 і більше відсотків кількість застрахованих осіб з ознакою «неповний робочий час». Ну, а ПФУ сам дізнається про цей факт з обов'язкової звітності, яку подає підприємство.

Тому якщо в нашій ситуації підприємство переводить на режим неповного робочого часу більше 20 % співробітників, то висока вірогідність проведення у такого підприємства інспекційних відвідувань органами Держпраці. Сам же факт зміни режиму робочого часу не є порушенням,

якщо підприємство все правильно оформить (див. вище).



Майте на увазі! Інспекційні відвідування – це позаплановий захід. Тому роботодавця можуть не повідомляти заздалегідь про їх проведення.

Планові перевірки

Плани перевірок складаються щорічно, і вони є у вільному доступі. Наприклад, план перевірок на 2021 рік затверджений наказом Держпраці від 27.11.20 р. № 158, а ознайомитися з ним можна на Інспекційному порталі: https://inspections.gov.ua/regulators-plans/view?planning_period_id=6®ulator_id=61.



Чи існують критерії, за якими підприємство, що скоротило тривалість робочого дня для частини працівників, може потрапити до плану перевірок Держпраці?

Для включення до плану перевірок суб'єктів господарювання (далі – СГ) відбирають за Критеріями, затвердженими постановою КМУ від 20.05.20 р. № 383 (далі – **Критерії № 383**). У цьому випадку частота проведення планових перевірок залежатиме від того, до якого ступеня ризику віднесено СГ (п. 5 Критеріїв № 383):

- до високої – тоді не частіше одного разу на 2 роки;
- середньої – не частіше одного разу на 3 роки;
- незначної – не частіше одного разу на 5 років.

Самих же критеріїв – досить багато, при цьому і стосуються вони в основному порушень, що допускаються роботодавцем у сфері праці та охорони праці. Але всі ці критерії оцінюються сукупно, використовується бальна система. Тому **сам по собі факт переведення працівників підприємства на режим неповного робочого часу не є підставою для включення такого підприємства до плану перевірок.**



До уваги! Правильно оформлене переведення працівників на режим неповного робочого часу не тягне за собою наслідків у вигляді штрафів, але може стати причиною проведення на підприємстві інспекційних відвідувань органами Держпраці. Інспекційні відвідування – захід не з приємних, але якщо підприємство дотримує вимоги трудового законодавства, тоді фінансових втрат від таких відвідувань не буде.

Штрафи за хитрість

Деякі роботодавці, запроваджуючи режим неповного робочого часу, хитрять: фактично працівник трудиться повний робочий день, а офіційну зарплату отримує тільки за неповний робочий день (решту, як ви розумієте, працівник отримує «у конверті»).



Хочемо застерегти! Якщо такий факт буде виявлений у ході інспекційних відвідувань, то тут уже роботодавцеві від серйозних штрафів не відкрутитися.

Так, на підставі **ст. 265 КЗпП** до такого роботодавця може бути застосований штраф у розмірі 10 МЗП (мінімальної зарплати, установленної на момент виявлення правопорушення, зараз це

60 000 грн) **за кожного працівника**, стосовно якого скоєне правопорушення. У цій нормі якраз йдеться про такий випадок – оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час.

Крім того, посадовим особам підприємства загрожує в такій ситуації **адміністративний штраф** на підставі ст. 41 КУпАП у розмірі від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн).

Ну, а законні механізми для виявлення подібних фактів у перевіряючих є. Згідно з п. 10 Порядку № 823 інспектори у ході проведення інспекційних відвідувань мають право наодинці або у присутності свідків ставити запитання стосовно законодавства про працю керівникові та/або працівникам підприємства та отримувати від них письмові або усні пояснення.