

СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ОСІБ, ЯКИХ ВІДСТОРОНЕНО ВІД РОБОТИ

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін [1].

Для того, щоб бути застрахованим в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування особі достатньо або тільки укласти трудовий договір (наприклад, страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання) або крім укладення трудового договору необхідна сплата єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (наприклад, пенсійне страхування).

Цікава ситуація складається із особами, які відсторонені від роботи. Чи будуть вони застрахованими особами в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування в період відсторонення від роботи?

Науковці надають різне визначення поняття відсторонення від роботи.

В. І. Нікитинський притримується позиції, що відсторонення від роботи – це тимчасове вивільнення працівників від виконання його трудових обов'язків із призупиненням виплати заробітної плати [2, с.289].

На думку С. П. Уржинського і П. Р. Стависького відстороненням від роботи є тимчасове недопущення працівника до виконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором з призупиненням виплати заробітної плати [3, с.15].

Найбільш повно визначення відсторонення від роботи надано у визначенні С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, які визначають його як тимчасову відмову роботодавця або уповноваженого державного органу від надання працівнику роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і, як правило, без збереження заробітної плати [4, с.141].

Тобто, на період відсторонення працівника трудові відносини не припиняються, особа залишається в статусі працівника, а працівники в обов'язковому порядку мають бути застраховані і роботодавець повинен нарахувати і сплатити із заробітної плати працівника єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Але осіб, зазвичай, відсторонюють без збереження заробітної плати, тому роботодавець не повинен нараховувати за час відсторонення заробітну плату працівникові, відповідно і єдиний внесок немає з чого нараховувати та утримувати.

Таким чином, за особу, яка перебуває в статусі працівника, роботодавець не повинен сплачувати єдиний внесок в період відсторонення особи від роботи без збереження заробітної плати.

Але чи матиме право особа на страхові виплати (наприклад, право на допомогу у разі тимчасової втрати працездатності) якщо в період відсторонення від роботи захворіла, про що є належні підтверджуючі документи?

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» визначено, що право на матеріальне забезпечення виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи і час випробування та день звільнення), якщо інше не передбачено законодавством, та наведений вичерпний перелік підстав для відмови в наданні допомоги по тимчасовій непрацездатності. Так, статтею 36 визначено, що допомога по тимчасовій непрацездатності не надається: 1) у разі одержання застрахованою особою травм або її захворювання при вчиненні нею злочину; 2) у разі навмисного заподіяння шкоди своєму здоров'ю з метою ухилення від роботи чи

інших обов'язків або симуляції хвороби; 3) за час перебування під арештом і за час проведення судово-медичної експертизи; 4) за час примусового лікування, призначеного за постановою суду; 5) у разі тимчасової непрацездатності у зв'язку із захворюванням або травмою, що сталися внаслідок алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння або дій, пов'язаних з таким сп'янінням; 6) за період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати, творчій відпустці, додатковій відпустці у зв'язку з навчанням.

2. Застраховані особи, які в період отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності порушують режим, встановлений для них лікарем, або не з'являються без поважних причин у призначений строк на медичний огляд, у тому числі на лікарсько-консультативну комісію (ЛКК) чи медико-соціальну експертну комісію (МСЕК), втрачають право на цю допомогу з дня допущення порушення на строк, що встановлюється рішенням органу, який призначає допомогу по тимчасовій непрацездатності [5].

Таким чином, особа, яка є відстороненою від роботи, залишається працівником, а відтак має право на отримання страхової виплати.

Якщо працівник був відсторонений від роботи без збереження заробітної плати, то роботодавець не обчислює за даний період єдиного внеску, але якщо стається в даний період страховий випадок, то працівник матиме право на страхові виплати нарівні із іншими працівниками.

Даний випадок є яскравим прикладом коли особа має права застрахованої особи та не має обов'язку застрахованої особи бути платником (спільно з роботодавцем) єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. [електронний ресурс] / www.liga.gov.ua файл kd0001.LHT.

2. Трудовое право: Энциклопедический словарь / Гл. ред. С. А. Иванов. – М.: Сов. энцикл., 1979. – 528 с.

3. Уржинский К. П. Отстранение от работы / К. П. Уржинский // Сов. юстиция. – 1962 - №15-16. С. 35-37.

4. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: Монографія / І. О. Лося, С. М. Прилипко, Д. В. Трубіцин, О. М. Ярошенко. Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 224 с.

5. Закон України від 18.01.2001 р. №2240-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» [електронний ресурс] / www.liga.gov.ua файл t012240.LHT.