

СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ОСІБ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У ФАКТИЧНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Кучма О.Л., к.ю.н., доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Стаття присвячена механізму закріплення права на загальнообов'язкове державне соціальне страхування особи, яка перебуває у фактичних трудових відносинах; розглянуто ознаки, які притаманні трудовим відносинам; досліджено обставини, які підтверджують наявність фактичних трудових відносин

Ключові слова: фактичні трудові відносини, єдиний страховий внесок, податок з доходів фізичних осіб, договори цивільно-правового характеру, працівник, роботодавець

Статья посвящена механизму обеспечения права на обязательное государственное социальное страхование лица, которое находится в фактических трудовых отношениях; рассмотрены признаки, которые присущи в трудовых отношениях; исследованы обстоятельства, которые подтверждают наличие фактических трудовых отношений

Ключевые слова: фактические трудовые отношения, единый страховой взнос, налоги на доходы физических лиц, договоры гражданско-правового характера, работник, работодатель

Kuchma O.L. SOCIAL INSURANCE PERSONS WHO ARE IN ACTUAL LABOR RELATIONS

The article is devoted to the mechanism of securing the right of a person in actual labor relations in the compulsory state social insurance are considered signs

that are inherent in the employment relationship, investigated the circumstances which confirm actual labor relations

Keywords: actual employment, single premium, tax on personal income, contracts of civil law, the employee, the employer

Відповідно до чинного законодавства, соціальному страхуванню підлягають в тому числі і наймані працівники. І якщо, наприклад, Законами України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1] та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [2] передбачено страхування осіб, які працюють на умовах як трудового договору (контракту) так і цивільно-правового договору, то Законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» [3] та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [4] не передбачено страхування в обов'язковому порядку осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру.

На жаль, не всі фактичні трудові відносини мають юридичне закріплення, і у такому разі особи позбавлені можливості бути застрахованими в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (деякі роботодавці, з метою уникнення сплати єдиного страхового внеску у більшому розмірі, приховують фактичні трудові відносини, маскуючи їх під цивільно-правові, або взагалі пропонують працівникові неофіційне працевлаштування).

Основною проблемою, з якою стикаються особи, захищаючи право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є доведення наявності фактичних трудових відносин.

Метою даної статті є встановлення механізму захисту особами свого права на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за період перебування їх у фактичних трудових відносинах.

Питання трудових відносин досліджували відомі вчені: В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. І. Щербина, О. Т. Панасюк, О. В. Тищенко, С. М. Черноус, О. І. Процевський та інші відомі вчені. Разом з тим, потребують детального дослідження питання встановлення фактичних трудових відносин, що надасть можливість особам, які в них перебували зарахувати період існування фактичних трудових відносин до періоду коли особа підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Відповідно до ч.5 ст.24 Кодексу законів про працю України трудові відносини розпочалися і тоді коли наказу чи розпорядження не видано але працівника фактично допущено до виконання трудових обов'язків [5]. Допуск має бути зі згоди чи відома власника або уповноваженого органу [6].

Але розуміємо, що наявність трудових відносин де-факто без належного (одночасно чи в подальшому) оформлення де-юре не має правових наслідків і потребує доказування, в тому числі і в судовому порядку.

Серед безперечних переваг для працівника у офіційному працевлаштуванні, є і загальнообов'язкове державне соціальне страхування, якому підлягають усі працівники. Щоб бути застрахованою особою, необхідно, щоб трудові відносини існували не тільки де-факто, але і де-юре.

Податковий кодекс України передбачає виконання певної роботи та/або надання послуги згідно з цивільно-правовим договором, коли буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими, а сторони договору можуть бути прирівняні до працівника чи роботодавця [7], що фіскальні органи використали як можливість встановлювати самостійно при перевірці роботодавців фактичні трудові відносини.

Якщо сторони правовідносин не досягають згоди, щодо характеру відносин, що склалися, то беззаперечною можливістю повернути відносини в

правове русло і надати їм юридичну оцінку є встановлення в судовому порядку фактичних трудових відносин. При цьому, мають встановлюватися обставини, які мають юридичне значення і для інших правовідносин (соціального забезпечення, соціального страхування, податкових тощо). Важливим є встановлення періоду існування фактичних трудових відносин, посади, розміру винагороди.

Проблемним для такої категорії спорів (і не тільки для неї) є збір доказової бази, особливо, коли особа неофіційно працювала на підприємстві. Простіше формувати доказову базу, коли фактичні трудові відносини були оформлені як цивільні; принаймні, в даній ситуації, чітко встановлено період тривання правовідносин і розмір винагороди.

Для початку, визначимо ознаки, за якими можна довести наявність фактичних трудових відносин, якщо вони були оформлені в інший спосіб, адже деякі науковці-цивілісти вважають, що трудові відносини слід вважати складовою цивільних відносин [8]. Наукову дискусію продовжив Панасюк О.Т., який зазначив, що теорія експансії цивільним правом інститутів трудового права позбавлена методологічних підстав [9, с.147]. Підтримую позицію Панасюка О.Т., та вважаю, що трудове право є достатньо розвиненою самостійною галуззю права, яка не потребує знаходження в складі інших галузей права.

Також є дискусії на практиці щодо віднесення конкретних правовідносин до трудових чи цивільних по виконанню робіт та наданню послуг. На дане питання дається відповідь у міжнародних актах.

Так, відповідно до Рекомендацій про трудове правовідношення Міжнародної організації праці до ознак існування трудових правовідносин могли б відноситися наступні елементи: а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому

місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу; б) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику [10].

Рекомендовано при наявності у правовідносин двох і більше ознак, дані правовідносини визнавати фактичними трудовими відносинами.

Національна політика повинна, як мінімум, передбачати заходи, спрямовані на: ... б) боротьбу з прихованими формами трудових правовідносин у контексті, приміром, існування інших форм взаємин, які можуть включати застосування інших форм контрактних домовленостей, що дозволяють приховати реальний правовий статус, беручи до уваги, що приховані трудові правовідносини виникають тоді, коли роботодавець поводить з конкретною особою не як з найманим працівником, причому таким чином, щоб приховати його або її справжній правовий статус як найманого робітника, і що можуть виникати ситуації, коли договірні домовленості ведуть до позбавлення працівника захисту, на який вони мають право; ... е) ефективне забезпечення доступу зацікавленим сторонам, зокрема роботодавцям і працівникам, до належних, швидких, недорогих, справедливих і дієвих процедур і механізмів розв'язання спорів, що стосуються існування та умов трудових правовідносин [10].

Зважаючи на те, що особа, яка фактично (але не юридично) перебуває у трудових відносинах позбавлена загальнообов'язкового державного

соціального страхування, виникає необхідність в судовому порядку встановлювати фактичні трудові відносини.

Аналіз судової практики засвідчив, що з позовами в яких досліджується питання існування фактичних трудових відносин, звертаються не тільки працівники але і роботодавці (коли фіскальні органи при перевірці виявляють докази існування фактичних трудових відносин та нараховують недосплачені податки, частину єдиного страхового внеску і штрафні санкції, які заперечує роботодавець) [11].

Крім того що особа, яка юридично не є працівником, не має права на соціальне забезпечення у випадку настання тимчасової непрацездатності, нещасного випадку чи професійного захворювання (при оформлених цивільних відносинах на виконання робіт), або взагалі не має права на соціальне страхування (при неоформлених відносинах), так ще фіскальний орган недоотримує податок з доходів фізичних осіб та частково чи в повному обсязі єдиний страховий внесок, що зацікавлює державу не бути осторонь, адже держава має як інтерес доотримати податки та єдиний страховий внесок, так і інтерес викоринювати порушення закону.

Аргументи, які можуть бути для суду підставою встановлення фактичних трудових відносин наступні: договір цивільно-правового характеру (в якому зазначені обов'язки тотожні трудовій функції певної посади); розрахункові документи (відомості про нарахування винагороди, інші бухгалтерські документи); результати фактично виконаної роботи (якщо такі є в натурі і доводять факт праці працівника на користь роботодавця та прийняття ним такої роботи); покази свідків (клієнти, контрагенти, колишні і нинішні працівники, хоча розуміємо, що працівники неохоче свідчитимуть проти роботодавця, побоюючись втратити роботу). Також слід брати до уваги Рекомендації Міжнародної організації праці при вирішенні спорів щодо існування фактичних трудових відносин.

Вважаю, що однаково підтверджують фактичні трудові відносини і рішення суду про встановлення фактичних трудових відносин, і отримане та

не оскаржена роботодавцем у встановлені законодавством строки повідомлення-рішення про дорахування податку з доходів фізичних осіб та єдиного страхового внеску. Враховуючи те, що повідомлення-рішення складається за результатом проведеної перевірки, саме в акті перевірки необхідно конкретизувати фактичні трудові відносини: період існування, винагороду, посаду.

Якщо роботодавець не оскаржує повідомлення-рішення, то для нього настають зобов'язання не тільки по сплаті коштів, зазначених в повідомленні-рішенні, але і приведення документів у відповідність з встановленими обставинами, тобто оформлення трудових відносин з врахуванням часу їх фактичного тривання, зазначеного в акті перевірки (видання наказу чи розпорядження про прийняття на роботу, внесення відповідних записів до трудової книжки, надання коригуючої інформації для персоніфікованого обліку тощо).

Вважаю за необхідне в нормативно-правових актах, які регулюють питання оформлення трудових відносин, обліку та сплати внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, сплати податку з доходів фізичних осіб визначити процедуру встановлення фактичних трудових відносин та обов'язки роботодавця по оформленню документації у відповідності із встановленими обставинами.

Список використаних джерел:

1. Закон України від 09.07.2003 р. № 1058 «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» / Урядовий кур'єр. — 2003. — № 150
2. Закон України від 02.03.2000 р. № 1533 «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» / Урядовий кур'єр. — 2000. — № 72
3. Закон України від 18.01.2001 р. № 2240 «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою

працездатності та витратами, зумовленими похованням» / Урядовий кур'єр. — 2001. — № 38

4. Закон України від 23.09.1999 р. № 1105 «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» / Урядовий кур'єр. — 1999. — № 215

5. Кодекс законів про працю України / Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — додаток до № 50. — с. 375

6. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» / Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2004. - №5

7. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI / Офіційний вісник України. — 2010. - №92 (10.12.2010)(частина 1). - ст. 3248

8. Майданик Р. Цивільне і трудове право: порівняння методології і міжгалузевих відносин // Юридична Україна. — 2008. - №6, С.36-41

9. Панасюк О. З приводу співвідношення трудового та цивільного права (З поверненням у «лоно» слід зачекати») // Право України. — 2009. - №9. — С. 140-147

10. Багатостороння угода «Рекомендація 198 про трудове правовідношення» від 31.05.2006 р. [електронний ресурс] / www.liga.gov.ua файл MU06293.LHT

11. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 18.08.2014 р. №К/800/51905/13 [електронний ресурс] / <http://reyestr.court.gov.ua/Review/40310588>; Ухвала Вищого адміністративного суду України від 22.10.2014 р. №К/800/46824/13 [електронний ресурс] / <http://reyestr.court.gov.ua/Review/41107803>