

Р. Тимофіїв,

аспірант кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКА У ПРАВОВІДНОСИНАХ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Нині в Україні сформовано комплекс заходів, спрямованих на забезпечення соціального захисту громадян, зокрема тих, що зайняті трудовою діяльністю. Зважаючи на безперервно зростаючу кількість неофіційно працевлаштованих громадян, які виконують роботу у небезпечних умовах, без дотримання вимог щодо тривалості часу роботи та часу відпочинку, а подекуди і за оплату, що є нижчою, ніж законодавчо встановлений мінімум, держава посилила контроль у відповідній сфері. Зокрема, Кодекс законів про працю України не лише розширив вимоги щодо офіційного оформлення трудових відносин, а також і збільшив розмір відповідальності за фактичний допуск працівника до роботи без укладення трудового договору.

Однак запровадження відповідних змін істотно не змінило проблеми соціального захисту працівника у правовідносинах працевлаштування. І надалі спостерігаємо численні порушення соціальних прав працівників та неможливість їх захисту через недоведеність факту перебування особи у трудових правовідносинах. Більше того звернення у судовому порядку для доведення наявності трудових правовідносин не завжди має успішний результат, зважаючи на відсутність єдиного підходу щодо встановлення такого факту. Згідно з даними Єдиного державного реєстру судових рішень за 2017 рік в Україні судами розглянуто понад 2900 справ про встановлення факту перебування працівника у трудових правовідносинах, однак лише 5% із них вирішені на користь працівника.

Тому наявність законодавчих новацій та низки практичних проблем вимагає наукового аналізу у відповідному напрямі, який дав би змогу виробити конкретні рекомендації й пропозиції з метою їх подальшого нормативного закріплення.

Правові проблеми національної системи соціального захисту у цілому та системи соціального захисту працівників зокрема були предметом дослідження у наукових працях: В.С. Андреева, В.М. Андріїва, О.В. Басая, Я.І. Безуглої, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, В.С. Венедиктова, М.Л. Захарова, Р.І. Іванової, Р.І. Кондратьєва, О.Є. Мачульської, П.Д. Пилипенка, С.М. Синчук, І.М. Сироти, Б.І. Сташківа, Б.С. Стичинського, Е.Г. Тучкової, Н.М. Хуторян та інших.

Однак питання соціального захисту саме у правовідносинах працевлаштування не зайняло своєї ніші у системі наукових досліджень. Більше того динаміка законодавчого регулювання цих відносин зумовлює потребу у науковому аналізі відповідних юридичних положень та залишає на часі питання працевлаштування громадян як одного із видів соціального захисту працівників в Україні.

Мета цієї статті – проаналізувати порядок оформлення трудових правовідносин як один із видів соціального захисту працівників, виявити основні недоліки законодавчого регулювання та запропонувати шляхи їх вирішення.

Традиційно у системі правовідносин працевлаштування виділяють відносини: між громадянином і органом працевлаштування; між органом працевлаштування і роботодавцем з при-



воду направлення на роботу; між роботодавцем і громадянином з приводу укладення трудового договору [1, с. 34]. Враховуючи мету нашого наукового дослідження, під терміном «правовідносини працевлаштування» розумітимемо урегульовані нормами трудового права відносини між майбутнім роботодавцем та працівником щодо належного оформлення індивідуальних трудових правовідносин та допуску працівника до виконання ним своїх трудових обов'язків.

Правовідносини працевлаштування виникають з приводу укладення трудового договору або ж, по-іншому, з приводу оформлення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Факт укладення трудового договору є передумовою соціальної захищеності працівника від потенційно можливих зловживань з боку роботодавця; заходом запобігання його (працівника) незаконного звільнення, недотримання щодо нього вимог законодавства про тривалість часу роботи та часу відпочинку, про розмір заробітної плати та інших соціальних виплат тощо. Більше того з моменту укладення трудового договору особа набуває статусу не лише працівника, а також і застрахованої особи, що у подальшому за умови настання страхового випадку зумовлює її право на соціальне забезпечення (пенсії, соціальні допомоги, соціальне обслуговування та пільги), в окремих випадках, навіть після припинення трудових правовідносин. Також варто відзначити, що з моменту укладення трудового договору розпочинається відлік страхового стажу особи, який є обов'язковою умовою отримання більшості видів соціального забезпечення в межах програм загальнообов'язкового державного соціального страхування. Наведене підтверджує соціальну значимість оформлення трудових правовідносин та є одним із аргументів щодо зарахування факту оформлення трудових відносин до заходів соціального захисту працівників.

Порядок укладення трудового договору визначено КЗпП України.

Частиною 3 ст. 24 КЗпП України забороняється допущення до роботи працівника без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [2].

Як вбачається зі змісту зазначеної норми оформлення трудових відносин між працівником та роботодавцем передбачає не лише укладення трудового договору, який може бути виражений у формі наказу чи розпорядження роботодавця або ж іншого уповноваженого суб'єкта, а також повідомлення спеціального державного органу про виникнення таких відносин.

Процедура інформування компетентного державного органу передбачена Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17 червня 2015 р. № 413. Відповідно до цієї постанови повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Таке повідомлення можна здійснити як в електронній формі, так і особисто (якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами) [3].

Із змісту цього Порядку робимо висновки, що основним призначенням цього етапу є організація відносин із загальнообов'язкового державного со-



ціального страхування. Так, згідно із абз. 6 Порядку інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [3]. Отже, повідомлення роботодавця є підставою взяття працівника на облік суб'єктів, щодо яких роботодавці зобов'язані сплачувати соціальний внесок. Відповідний обов'язок здійснюється органом доходів і зборів шляхом внесення необхідних відомостей до реєстру страхувальників [4].

Тому організація роботодавцем загальнообов'язкового державного соціального страхування має важливе значення для працівника, оскільки саме з цього моменту у нього виникає право на отримання соціального забезпечення за рахунок коштів страхових фондів як під час існування трудових відносин (наприклад, страхова допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, нещасним випадком чи професійним захворюванням), так і після їх припинення (наприклад, страхова допомога та соціальні послуги із працевлаштування на випадок безробіття). Більше того тривалість участі особи у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування визначає у майбутньому обсяг та зміст права особи на пенсійне забезпечення у солідарній системі.

Варто відзначити, що саме повідомлення фіскальної служби про трудові відносини є лише підставою виникнення ще одного обов'язку роботодавця у сфері державного соціального захисту організувати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника. Узагальнивши положення національного законодавства, яке підлягає у такому разі застосуванню, резюмуємо, що соціальний захист роботодавцем у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на момент виникнення трудових відносин виражається у сплаті єдиного внеску на за-

гальнообов'язкове державне соціальне страхування, зважаючи на таке.

Мінімальний розмір єдиного соціального внеску визначений Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» і становить 22 % від визначеної ст. 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску. У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску [4].

До того ж юридично закріплено можливість часткової компенсації суми сплаченого єдиного соціального внеску або ж його сплати у нижчому розмірі, якщо на підприємстві, установі чи організації працюють пільгові категорії працівників. Відповідні пільги у сплаті внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування передбачені законодавством з метою стимулювати та заохочувати роботодавців працевлаштовувати пільгові категорії громадян. Наприклад, відповідно до ч. 13 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» єдиний внесок для підприємств, установ і організацій, в яких працюють інваліди, встановлюється у розмірі 8,41% визначеної п. 1 ч. 1 ст. 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих інвалідів [4].

Таким чином, сплата єдиного соціального внеску роботодавцем у порядку та на умовах, передбачених законодавством, є одним із заходів соціального захисту працівників як у момент самої сплати такого внеску, так і у майбутньому, будучи підставою їх соціального забезпечення.

Варто відзначити, що нині держава посилила контроль за дотриманням трудових прав працівників під час прийняття на роботу. Так, питання відпо-



відальності роботодавців за допущення працівника до роботи без належного оформлення трудових відносин передбачено як КЗпП України, так і КУпАП. Зокрема, ч. 3 ст. 41 КУпАП передбачає, що фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [5]. Натомість абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України за аналогічне правопорушення встановлено відповідальність у вигляді штрафу у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення [2]. Таким чином, у разі виявлення факту вчинення відповідного правопорушення виникає запитання, на підставі якої норми винна особа має бути притягнена до відповідальності, адже санкція вищезазначеної статті КУпАП передбачає відповідальність у межах від 8 500,00 грн до 17 000,00 грн, а КЗпП України – 111 690,00 грн.

Як вбачається із аналізу судової практики, у разі виявлення порушень з боку роботодавця під час прийняття працівника на роботу управління державної служби України з питань праці довільно застосовують норми КЗпП України [6] чи КУпАП [7], а подекуди і притягують до відповідальності на підставі однієї та іншої норми за одне і теж правопорушення [8]. Найперше, варто відзначити, що відповідно до ст. 61 Конституції України ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення [9]. Таке довільне правозастосування є основою для зловживань як з боку роботодавців, так і з боку органів, уповноважених відповідні санкції застосовувати.

Окрім цієї проблеми, аналіз судової практики засвідчує наявність ще

однієї – відсутність законодавчо врегульованої процедури доведення факту наявності саме трудових відносин між працівником та роботодавцем. Так, у більшості випадків суди скасовують постанови про накладення адміністративного штрафу, посиляючись на те, що не доведений факт укладення трудового договору, оскільки і роботодавець, і сам працівник заперечили відповідний факт [10], або ж сторони уклали між собою цивільно-правовий договір про надання послуг [11].

Аналізуючи наведені вище норми законодавства, Львівський апеляційний адміністративний суд звертає увагу на те, що правовою підставою для винесення припису, а також постанови про накладення штрафу є встановлення факту допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, належним чином зафіксованого в акті перевірки [6].

Однак належна фіксація факту допуску до роботи працівника без укладення трудового договору сама по собі не є засобом доказування наявності складу правопорушення. Юридичне значення має наявність доказів того, що особа виконувала трудові функції. Такими доказами можуть бути, як вбачається із судової практики, показання свідків, надання послуг, виконання робіт, продаж товарів тощо від імені підприємця та у його інтересах у присутності інспектора праці, відеозйомка тощо [12; 13].

Часто з метою уникнути відповідальності роботодавець та працівник посиляються на урегульованість їх відносин нормами цивільного права, тобто на існування між ними договору про виконання робіт чи надання послуг. Однак довести наявність саме трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, а не цивільно-правових, доволі складно. У такому разі варто звернути увагу на строк дії цивільно-правового договору та його предмет. Такі договори, як правило, є короткостроковими і укладаються для виконання конкретної роботи або надання певної послуги



у визначені терміни. Формулювання предмета договору як, наприклад, «надання юридичних послуг», «виконання електромонтажних робіт» без укладення Додаткових угод до такого договору, де вказано конкретний обсяг та вид робіт/послуг, ціна за таку роботу/послуги, строки виконання, свідчить, як правило, про приховування за таким цивільно-правовим договором трудових правовідносин. Однак через законодавчу неврегульованість цього питання видається неможливим притягнути винних суб'єктів до відповідальності.

На нашу думку, відповідальність за фактичний допуск працівника до роботи без укладення трудового договору має наставати лише у разі відсутності будь-якого письмового підтвердження наявності між сторонами чи то трудових, чи то цивільно-правових відносин. Видається недоцільним доводити перевіряючими органами факту наявності трудових відносин, які приховують шляхом укладення цивільного договору про виконання робіт чи надання послуг. Якщо сторони погодилися врегулювати відносини між собою на підставі норм цивільного права, працівник, який добровільно відмовився від права на оплату за свою працю не нижче законодавчого мінімуму, на належні умови праці, на обмежену тривалість робочого часу, на відпочинок та інших прав, передбачених трудовим законодавством, у подальшому не оспорує цього договору та не стверджує про наявність саме трудових відносин, то немає підстав притягувати роботодавця до відповідальності на підставі вищезазначеної статті. Більше того згідно з абз. 2-3 п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» використання праці осіб за цивільно-правовими договорами є підставою для сплати єдиного соціального внеску [4].

Варто звернути увагу також на факт, що чинне законодавство України визначає міру відповідальності лише за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контр-

акту). Таке формулювання, на нашу думку, дещо суперечить ч. 3 ст. 24 КЗпП України, яка встановлює обов'язок роботодавця не лише укласти трудовий договір з працівником, а й повідомити про це відповідний орган державної влади. Виходить, що відповідальності роботодавця за неповідомлення контролюючого органу про прийняття на роботу працівника чинним законодавством не передбачено. Під час розгляду судами спорів щодо законності притягнення роботодавців до відповідальності за неофіційне працевлаштування саме повідомлення про прийняття працівника на роботу без укладення трудового договору не впливає на рішення суду. Зокрема, Львівський апеляційний адміністративний суд, переглядаючи справу про визнання дій управління держпраці в Івано-Франківській області протиправними та скасування постанови про притягнення до адміністративної відповідальності роботодавця за використання праці найманих осіб без належного оформлення з ними трудових відносин, дійшов висновку про відсутність підстав для задоволення позовних вимог. Аналізуючи наведені вище норми законодавства, суд апеляційної інстанції звертає увагу на те, що правовою підставою для винесення припису, а також постанови про накладення штрафу є лише встановлення факту допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, належним чином зафіксованого в акті перевірки [6].

Вважаємо, що, оскільки КЗпП України визначає порядок оформлення трудових відносин у два етапи, адже до моменту повідомлення компетентного органу про прийняття працівника на роботу такого працівника не може бути допущено до фактичного виконання трудових обов'язків, то і відповідальність має бути передбачена як за відсутність між сторонами трудового договору та неповідомлення про його укладення, так і за невиконання хоча б однієї із зазначених умов.

У зв'язку з цим пропонуємо до абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України та



ч. 3 ст. 41 КУпАП внести зміни та замінити формулювання «фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)» на «допущення працівника до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та відсутність цивільно-правового договору між сторонами, що підтверджено належними та допустимими доказами, та/або відсутність повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

Крім цього, на нашу думку, розмір відповідальності за одне і те ж правопорушення має бути однаковим. Зважаючи на те, що держава взяла курс на посилення контролю за дотриманням соціальних прав працівників, зокрема шляхом збільшення відповідальності роботодавців за відповідні порушення, то положення ч. 3 ст. 41 КУпАП пропонуємо привести у відповідність з абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України та закріпити відповідальність за порушення порядку оформлення трудових відносин у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Із вищенаведеного вбачається, що соціальний захист працівників у правовідносинах працевлаштування здійснюється шляхом офіційного оформлення трудових відносин. З моменту укладення трудового договору та повідомлення про цей факт орган державної фіскальної служби особа не лише може претендувати на соціальний захист з боку роботодавця у момент існування відносин між ними, а також бере участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, що є однією із умов соціального захисту у майбутньому.

Законодавчий порядок притягнення роботодавця до відповідальності за фактичний допуск до роботи має бути удосконалено шляхом закріплення: 1) можливості нести відповідальність також і за неповідомлення про прийняття працівника на роботу; 2) порядку доказування факту наявності трудових відносин; 3) однакових санкцій за таке правопорушення у КЗпП України та КУпАП.

Ключові слова: соціальний захист, працевлаштування, оформлення трудових відносин, відповідальність роботодавця.

У статті проаналізовано порядок оформлення трудових відносин між працівником та роботодавцем як один із видів соціального захисту в Україні. Особливу увагу присвячено питанню відповідальності роботодавця за фактичний допуск працівника до роботи без укладення трудового договору, виділено основні недоліки законодавчого регулювання та шляхи їх усунення.

В статье проанализирован порядок оформления трудовых отношений между работником и работодателем как один из видов социальной защиты в Украине. Особое внимание уделено вопросу ответственности работодателя за фактический допуск работника к работе без заключения трудового договора, выделены основные недостатки законодательного регулирования и пути их устранения.

The procedure of registration of labor relations between the employee and the employer as one of the types of social protection in Ukraine is analyzed. Particular attention is paid to the question of employer's liability for the actual admission of an employee to work without an employment contract, highlights the main shortcomings of legislative regulation and the ways to eliminate them.



Література

1. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 214 с.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. / Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. (Додаток до № 50).

3. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413. / Офіційний вісник України. 2015. № 50. Ст. 1612.

4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 08 липня 2010 р. № 2462-VI. / Відомості Верховної Ради України. 2011. № 2 (№ 2–3). Ст. 11.

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 р. № 8073-X. / Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. № 51. Ст. 1122.

6. Ухвала Львівського апеляційного адміністративного суду від 02 лютого 2017 року у справі № 876/8902/16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64592956>.

7. Постанова Апеляційного суду Чернівецької області від 04 січня 2017 року у справі № 725/3599/16-п. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/63904220>.

8. Постанова Миколаївського Окружного адміністративного суду від 06 лютого 2017 року у справі № 814/2156/16. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO12795.html.

9. Конституція України від 28 червня 1996 р. / Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

10. Ухвала Харківського апеляційного адміністративного суду від 16 березня 2017 року у справі № 818/1736/16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65439881>.

11. Постанова Київського Апеляційного адміністративного суду від 22 березня 2017 року у справі № 823/2023/16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65502583>.

12. Рішення Франківського районного суду міста Львова від 08 вересня 2016 року у справі № 465/7901/14-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61248625>.

13. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 10 жовтня 2012 року у справі № К/9991/89336/11. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/27361119>.