

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці

Відповідно до статті 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Оскільки державні органи мають забезпечити механізм реалізації норм Конституції України, Верховна Рада України 28 грудня 2014 року зробила спробу удосконалити механізм реалізації статті 43 Конституції України.

1 січня 2015 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року N 77-VIII (далі – Закон). З метою легалізації заробітної плати та зайнятості Законом внесено зміни до трудового законодавства у сфері прийняття на роботу, загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також до адміністративного та кримінального законодавства.

Так, зокрема, в новій редакції викладено частину 3 статті 24 Кодексу законів про працю України :**Працівник не може бути допущений до роботи 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»;**

частина четверта виключена .

Таким чином, з КЗпПУ виключено положення, відповідно до якого трудовий договір вважався укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично допущено до роботи.

Законом одночасно скасована вимога про реєстрацію в державній службі зайнятості укладеного у письмовій формі трудового договору між працівником і фізичною особою - підприємцем.

Також були внесені зміни до статті 232 КЗпП України «Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах» а саме, доповнено ще однією підставою, за якою безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори: **за заявою працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.**

Відповідно доповнено статтю 235 КЗпП України:

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Також завдання легалізації праці пропонується вирішувати шляхом посилення відповідальності за порушення законодавства про працю, — з 1 січня 2015 року значно **збільшено розміри штрафів.**

Статтею 265 КЗпПУ встановлена відповідальність та порядок притягнення до відповідальності юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців у вигляді штрафу у розмірі від 1 до 30 мінімальних заробітних плат за допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску та податків, порушення термінів виплати заробітної плати більш ніж за один місяць, виплати не в повному обсязі, недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці та порушення інших вимог трудового законодавства.

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

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору ;
- оформлення працівника на неповний робочий день (в той час, коли фактично особа працює повний робочий день);

- виплати заробітної платні без нарахування та сплати ЄСВ.

За згадані порушення, передбачено фінансові санкції для роботодавця у наступних розмірах: 30 мінімальних заробітних плат (зараз це 36540 грн, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

Порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі, має наслідком штрафні санкції у 3-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення (зараз це 36540 грн);

Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у 10-кратному розмірі мінімальної зарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (наразі це 12 180 грн).

Зазначені штрафи накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Слід звернути увагу, що змінами до цієї статті КЗпП України не лише визначено перелік порушень та збільшено розмір штрафів, а й конкретизовано осіб, які несуть відповідальність: посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій; юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю.

Штрафи можуть бути накладені Державною інспекцією України з питань праці без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу.

Зміни щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про працю внесені також до Кодексу України про адміністративні правопорушення (статті 41 та 165¹) за фактичний допуск працівника до

роботи без оформлення трудового договору та до Кримінального кодексу України. Так зокрема стаття 172 Кримінального кодексу передбачає: за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю передбачає покарання у вигляді штрафу від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправних робіт на строк до двох років.

Отже, Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням.

Тобто, починаючи з 1 січня 2015 року, роботодавець, приймаючи на роботу працівника, зобов'язаний видати наказ про прийняття на роботу. Інакше (якщо роботодавець не видасть наказ про прийняття на роботу) йому загрожують значні штрафи та судові розгляди.

Окрім зазначеного, звертаємо увагу також на те, що, роботодавець повинен забезпечити 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. Без такого повідомлення роботодавцеві заборонено допускати працівника до роботи.

Функція реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування покладена на Державну фіскальну службу.

Звертаємо увагу, що сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Коротко щодо питання реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування.

З метою покращення управління соціальним страхуванням та скорочення витрат у цій сфері до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» внесено зміни, відповідно до яких з 1 січня 2015 року передбачено створення Фонду соціального страхування України шляхом об'єднання двох з чотирьох діючих фондів соціального страхування – Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Також законом «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» запроваджено поетапне зниження ставки єдиного внеску. Так, встановлено, що з 1 січня 2015 року при нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам та/або при нарахуванні винагороди за цивільно-правовими договорами ставки єдиного внеску застосовуються з коефіцієнтом 0,4 у випадку, якщо платником виконуються одночасно такі умови:

1) загальна база нарахування єдиного внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) та/або винагорода за цивільно-правовими договорами, в 2,5 рази або більше перевищує загальну середньомісячну базу нарахування єдиного внеску платника за 2014 рік; або якщо загальна база нарахування єдиного внеску не перевищує в 2,5 рази, або більше загальну середньомісячну базу нарахування єдиного внеску платника за 2014 рік, то платник замість коефіцієнту 0,4 застосовує коефіцієнт, що розраховується шляхом ділення загальної середньомісячної бази нарахування єдиного внеску платника за 2014 рік на загальну базу нарахування єдиного внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід) та/або винагорода, за цивільно-правовими договорами (але в будь-якому випадку коефіцієнт не може бути менше 0,4);

2) середня заробітна плата по підприємству збільшилася мінімум на 30 відсотків у порівнянні з середньою заробітною платою за 2014 рік;

3) середній платіж на одну застраховану особу після застосування коефіцієнта складе не менше ніж 700 гривень;

4) середня заробітна плата по підприємству складе не менше трьох мінімальних заробітних плат.

Таким чином, Закон передбачає зниження ставок єдиного соціального внеску в 2015 році в розмірі до 2,5 разів.

Цим Законом закладені основи реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Практика застосування норм цього Закону покаже чи такі зміни є ефективними.

Головний державний інспектор

І.Заєць