

Юридичні науки

Синишин Дмитро Михайлович

студент

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ТІНЬОВІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЩОДО ПИТАННЯ ТІНЬОВОЇ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

***Анотація.** Удосконалення механізму реалізації та ефективності застосування правових норм на сьогодні є дуже актуальним в трудових відносинах. Однією із найважливіших і невідкладних проблем – є створення нового відновленого Кодексу. У цій статті аналізується проблематика правовідносин, які виникають між працівником та роботодавцем з питання тіньової заробітної плати.*

***Ключові слова:** тіньові трудові відносини, трудовий договір, тіньова заробітна плата, працівник, роботодавець.*

Постановка проблеми. Однією з найгостріших проблем сьогодення є «приховані трудові відносини». У багатьох випадках роботодавці або взагалі не укладають з працівниками жодних договорів, або підписують так звані трудові угоди, які насправді є цивільно-правовими договорами на виконання певних робіт чи послуг, які не дають захисту прав та гарантій працівнику за Трудовим кодексом. Таким чином, фізичні особи працюють без жодного письмового закріплення їхніх прав та обов'язків, або зі значними їх обмеженнями та порушеннями. Так як заробітна плата являє собою один з головних показників рівня соціального економічного життя кожної країни. Стан економічного та соціального розвитку населення України перебуває у скрутному становищі, тим самим вказує на незадовільний рівень життя громадян. Однією з причин такого становища

є різні види маніпуляцій з оплатою праці з боку роботодавця, який передбачає лише вигідні наслідки для себе та свого підприємства, незважаючи на порушення трудового законодавства, права робітників та інші норми права.

Мета статті полягає у дослідженні прогалин у законодавстві, що регулює укладання трудових відносин. Також потрібно з'ясувати, як впливають тіньові виплати заробітної плати працівникам на економічний стан країни, встановити шляхи вирішення цієї проблеми.

Аналіз публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питання тіньових трудових відносин та тіньової виплати заробітної плати працівникам на сьогоднішній день є неоднозначним. Вивченню причин тінізації економіки присвятили свої праці такі вітчизняні науковці, як: В. Базилевич, З. Варналій, Т. Коляда, Е. Лібанова, І. Мазур, В. Мандибура, К. Швабій тощо.

Виклад основного матеріалу. Згідно зі статтею 24 КЗпПУ – 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. п. 5 ст. 50 Закон України «Про зайнятість населення» - 5.Роботодавцям забороняється: 2) застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин [1-2].

Регулювання правовідносин, які виникають при оплаті праці встановлюється на законодавчому рівні. Основними нормативно-правовими документами, що встановлюють право кожної людини на

працю України, Закон України « Про оплату праці». Основний закон визначає, що розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати і разом з тим не є обмеженим максимальним її розміром [1; 3].

Сьогодні ми розберемо досить поширену проблему – оплату праці недобросовісними роботодавцями – заробітну плату «в конвертах». Люди навіть не помічають, яких збитків вони завдають собі та державі в цілому, намагаючись «покласти копійку собі до кишені». Така практика набула значного поширення на малих на середніх підприємствах. Власникам таких організацій не вигідно нести відповідальність перед робітником, сплачувати податки державі, встановлювати засоби соціального захисту для працівників та інше. Поширеними є випадки, коли працівник та роботодавець укладають трудовий договір, в якому зазначається мінімальний рівень заробітної плати, відповідно останній видає:

- 1) Одну частку згідно з договором та іншу, яка була попередньо обумовлена;
- 2) Коли відбувається порушення трудового законодавства, без укладання трудового договору виплачується невизначена оплата праці.

Укладення цивільно-правових договорів щодо виконання певних робіт чи надання послуг поширене на сьогодні. Таким чином, роботодавець «заощаджує» зменшуючи суму податку для сплати. З кожним роком, у зв'язку зі збільшенням заробітної платні, розмір єдиного соціального внеску значно зростає. Розмір єдиного соціального внеску = 0,22%. За мінімальної зарплатні цей внесок складає 1039,06 гривень з працівника, а максимальний – 15 585,90 гривень і це працівника. Тому не дивно, чому роботодавці зазвичай не укладають трудові договори з працівниками, і тим самим обмежують свої обов'язки, а також права. При

цьому працівник втрачає набагато більше прав. Наприклад, випадки виконання робіт з підвищеною небезпекою: у разі настання нещасного випадку на виробництві. На сьогодні договір підряду не забезпечує жодного соціального захисту постраждалому. Дивлячись на це законодавець зобов'язаний заборонити укладати договори підряду з фізичними особами на виконання небезпечних робіт або поширити на такі договори норми трудового законодавства щодо охорони праці, забезпечення роботодавцем належних і безпечних умов праці, а також щодо обов'язкового соціального страхування таких осіб від нещасних випадків на виробництві. Тому задля захисту прав працівників законодавець повинен внести так звану «презумпцію трудових відносин». Тобто, якщо виникає спір щодо виду договору, при якому особа виконує роботу за винагороду для іншої особи, це вважається трудовим договором, якщо роботодавець не доведе протилежного.

Також перешкодою застосування трудового законодавства при укладенні трудового договору на сьогодні є відсутність законодавчо встановленого обов'язку укладати трудовий договір у письмовій формі та чітко визначеного переліку документів, що подаються особою при укладенні трудового договору. В ст. 24 КЗпПУ - При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Даний перелік документів є невичерпним. Стаття 25 КЗпПУ передбачає, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Проаналізувавши статтю Носової Єлени Анатоліївни «Тіньова заробітна плата в Україні...», можна дійти висновку що авторка вказує на недосконалість чинного механізму оподаткування заробітної плати, як на основну причину цієї проблеми [4].

Підтримуємо думку науковця, проте, вважаємо, що можна виокремити декілька причин, що потребують належного вивчення та їх вирішення. Основним поштовхом, що змушує працівника погоджуватись на неофіційне працевлаштування, є бажання отримати більший розмір заробітної плати. А також, працівник в умовах безробіття та серйозної конкуренції на ринку праці є «залежним» від рішення роботодавця.

Виплата заробітної плати «у конвертах» має негативні наслідки як для окремого працівника, так і для суспільства в цілому. Погоджуючись на такі умови, працівник автоматично позбавляє себе можливості на соціальний захист (основна та додаткова відпустка, виплата лікарняних, право на гарантії). Крім того, оскільки офіційна виплата є мінімальною, працівник позбавляється гідного пенсійного забезпечення у майбутньому. Основним недоліком для робітника є відсутність захисту з боку держави, оскільки у трудових правовідносинах його права є обмеженими. Щодо роботодавця, то він не несе жодних негативних наслідків, окрім ризику застосування штрафних санкцій, які можуть бути накладені на роботодавця за порушення трудового законодавства. Третя сторона – держава, як основний гарант, втрачає значні фінансові ресурси з державного бюджету та соціальних фондів, оскільки їх наповнення напряму залежить від рівня нарахованої заробітної плати, а це, у свою чергу, нереалізовані можливості в економічній, культурній, соціальній та інших сферах суспільного життя [5].

Задля усунення такої прогалини, слід встановити норму, яка буде захищати права працівників, передбачати обов'язок роботодавця повідомляти причини відмови у наданні робочого місця у письмовій

формі, якщо особа, якій було відмовлено, звернулася з відповідною вимогою. Роботодавець повинен обґрунтовано відповісти на вимогу претендента на цю посаду, чому саме йому було відмовлено у наданні цієї роботи, в інакшому порядку, працівник має підстави на звернення до суду щодо порушення своїх прав роботодавцем. На думку Є.А. Носової, шляхи вирішення цього питання полягають у застосування податкового засобу, що передбачає у собі зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці, удосконалення механізму оподаткування доходів фізичних осіб, заміни податкової соціальної пільги на неоподаткований мінімум доходів на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб тощо [4].

Висновок. Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що проблема тіньової виплати заробітної плати працівників потребує швидкого вирішення. Науковці та уповноважені особи повинні спільно розробляти та застосовувати засоби її усунення, оскільки відбувається масове порушення прав працівників. Бездіяльність органів державної влади призводить до втрати державою значної кількості фінансових ресурсів, внаслідок чого знижується економічний рівень країни. Задля подолання цих прогалин треба враховувати потреби працівника і роботодавця, зменшувати податки та закріпити вищевказані норми для забезпечення захисту працівників.

Необхідно додатково виділити досить ефективні засоби вирішення цього питання.

По-перше, основним засобом є зацікавленість працівника у офіційному працевлаштуванні з визначенням розміру заробітної плати.

По-друге, політика держави повинна бути спрямована на вихід підприємств «з тіні» та створення певних заохочень підприємств для виплати офіційної заробітної плати.

По-третє, у разі не вирішення цієї проблеми, органи державної влади повинні посилити контроль за дотриманням законодавства про працю.

Ефективним на додаток буде посилення юридичної відповідальності за вчинення подібних дій.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Носова Є.А. Тіньова заробітна плата в Україні: причини існування та шляхи подолання / Є.А. Носова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. №2(6). 2013. С.110-116. URL: http://stvua.com/?wpfb_dl=18
5. О.А. Голачук «Чи дійсно так вигідна заробітна плата в «конверті» / О.А. Горлачук // Тернопільський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр: [сайт]. URL: <http://www.ndekc.te.ua/news/chi-disno-tak-vigdna-zarplata-v-konvert>.
6. Горбачева Е. А. Злоупотребление правом допуска к работе до заключения трудового договора / Е. А. Горбачева // Трудовые споры. 2009. № 4.
7. Коваленко О. О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «ПРАВО». 2011. Вип. 16.

8. Волкова О.Н. Недопустимость необоснованного отказа в приеме на работу – важнейшая гарантия права на труд / О. Н. Волкова // Труды ВЮЗИ / [ред. В. С. Андреев]. М. : ВЮЗИ, 1978. Т. 62.
9. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : автореф. на здобуття наук. ступеню канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. В. Кохан. Одеса, 2008.