



законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / К.В. Бориченко. – Одеса, 2015. – 20 с.

9. Життлер А.В. Організація соціального забезпечення у Франції: Конспект лекції / А.В. Життлер. – К., 1993.

10. Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право соціального забезпечення Росії: Учебник / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. – 2-е изд., испр. и перераб. – М.: БЕК, 2002. – 560 с.

11. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.М. Прилипко та ін.; за заг. ред. Т.А. Занфірової, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Х.: ФІНН, 2012. – 640 с.

12. Синчук С.М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія / С.М. Синчук. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2015. – 422 с.

УДК 349.2

ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З РОБОТОДАВЦЕМ – ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Краснов Є.В., к. ю. н.,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

Досліджено переваги та недоліки у порядку укладення трудового договору з роботодавцями фізичними особами, запроваджені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» №77-VIII від 28.12.2014 р. Визначено правові наслідки скасування обов'язкової реєстрації трудового договору з роботодавцем – фізичною особою у державній службі зайнятості. Розглянуто порядок повідомлення органів фіскальної служби про прийняття працівника на роботу, визначено позитивні та негативні сторони здійснення такого повідомлення. Охарактеризовано процедуру засвідчення органами державної служби зайнятості відомостей про роботу у трудовій книжці у разі укладення трудових відносин між працівником і фізичною особою. Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, що регулює укладення трудового договору з роботодавцями – фізичними особами.

Ключові слова: допуск до роботи, трудові відносини, трудовий договір, трудові книжки, працівник, роботодавець, фізична особа.

Исследованы преимущества и недостатки в порядке заключения трудового договора с работодателями – физическими лицами, введенные Законом Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины по реформированию общеобязательного государственного социального страхования и легализации фонда оплаты труда» № 77-VIII от 28.12.2014 г. Определены правовые последствия отмены обязательной регистрации трудового договора с работодателем – физическим лицом в государственной службе занятости. Рассмотрен порядок уведомления органов фискальной службы о приеме работника на работу, определены положительные и отрицательные стороны осуществления такого уведомления. Охарактеризовано процедуру заверения органами государственной службы занятости сведений о работе в трудовой книжке в случае заключения трудовых отношений между работником и физическим лицом. Обоснованы предложения по совершенствованию действующего законодательства, регулирующего заключение трудового договора с работодателями – физическими лицами.

Ключевые слова: допуск к работе, трудовые отношения, трудовой договор, трудовые книжки, работник, работодатель, физическое лицо.

Krasnov E.V. THE PROCEDURE FOR CONCLUDING AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH EMPLOYER – PHYSICAL PERSON: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

Investigated advantages and disadvantages in order to conclude a labour contract with employers, individuals, introduced by Law of Ukraine «On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding reformation of compulsory state social insurance and legalization of wage Fund» № 77-VIII dated 28.12.2014 G. Determined legal consequences of cancellation of obligatory registration of labour contract with employer – physical person in state employment service. The procedure for notification of bodies of fiscal service about hiring employee to work, identified positive and negative aspects of implementation of such notice. Described procedure of assurance of public service employment information about working in workbook in case of conclusion of employment relationship between employee and natural person. Justified proposals to improve current legislation governing employment contract with employers – individuals.

Key words: access to work, employment relationship, employment contract, employment record, employee, employer, natural person.

Постановка проблеми. В умовах розвитку ринкової економіки постійно зростає кількість громадян, які провадять господарську діяльність без створення юридичної особи. Досить часто для провадження підприємницької діяльності роботодавці – фізичні осо-

би укладають із працівниками трудові договори, що зумовлює між ними виникнення трудових відносин.

28.12.2014 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів Укра-



їни щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» № 77-VIII [3] (далі – Закон), який набрав чинності з 01.01.2015 р. Зазначеним Законом внесено ряд змін, що стосуються процедури прийому працівників на роботу та укладення з ними трудового договору, в тому числі з роботодавцями – фізичними особами.

Позитивно оцінюючи зусилля законодавця здійснити ряд заходів, спрямованих на детінізацію оплати праці, слід відзначити, що вказаний Закон містить ряд недоліків для усунення яких необхідна розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства, що регулює порядок укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою.

Ступінь розробленості проблеми. Питання правового регулювання укладення трудового договору висвітлювалися в працях зарубіжних та вітчизняних учених, серед яких: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, П.А. Бущенко, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, С.О. Іванов, Д.О. Карпенко, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання укладання трудового договору залишаються недостатньо дослідженими та потребують вдосконалення положення нормативно-правових актів, які покликані забезпечувати охорону права громадян у сфері праці, та створювати належні умови для їх реалізації та захисту, оскільки на практиці досить часто виникають проблеми, пов'язані з дотриманням законодавства при оформленні трудових відносин.

Метою статті є аналіз змін до порядку укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою, які були внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» №77-VIII від 28.12.2014 р. [3], визначення переваг та недоліків у порядку укладення трудового договору з роботодавцями – фізичними особами, а також обґрунтування конкретних пропозицій з удосконалення чинного законодавства, що регулює укладення трудового договору з роботодавцями – фізичними особами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досліджуючи новації в порядку укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою, слід, найперше, звернути увагу на те, що з 01.01.2015 р. зазначеним Законом скасовано вимогу про обов'язкову реєстрацію трудового договору між працівником і роботодавцем – фізичною особою у державній службі зайнятості.

Попередня редакція статті 24 Кодексу законів про працю [1] (далі – КЗпП) передбачала, що укладення трудового договору оформлялося наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Крім того,

трудоий договір вважався укладеним тоді, коли працівника було фактично прийнято на роботу, але наказу чи розпорядження не було видано. Також редакція статті 24 КЗпП, яка діяла до 01.01.2015 р., передбачала обов'язок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою у державній службі зайнятості.

У новій редакції ст. 24 КЗпП письмова форма трудового договору, яка є обов'язковою при укладенні трудового договору з фізичною особою, також виступає необхідною умовою для допуску працівника до роботи.

Разом із тим, хоча законодавцем і скасовано вимогу про реєстрацію трудового договору у державній службі зайнятості, однак запроваджено обов'язок повідомлення роботодавцем відповідний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за основним місцем свого обліку про прийняття працівника на роботу. Таке повідомлення здійснюється у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Такий порядок повідомлення органів фіскальної служби про прийняття працівника на роботу було визначено у постанові Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» [4], яка набрала чинності 03.07.2015 р.

Постановою затверджено форму повідомлення про прийняття працівника на роботу та передбачено, що воно подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) або фізичною особою до територіальних органів ДФС за місцем обліку їх, як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Повідомлення подається до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із вказаних способів:

- засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису;
- на паперових носіях разом із копією в електронній формі;
- на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Після отримання повідомлення територіальними органами Державної фіскальної служби України про прийняття працівника на роботу інформація, що міститься у повідомленні, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб.

Як бачимо, до того, як працівник почне виконувати свої трудові обов'язки та буде допущений до роботи, необхідно:

- 1) укласти трудовий договір із працівником;
- 2) видати наказ чи розпорядження про прийняття на роботу, оскільки його реквізити необхідно вказати при заповненні форми повідомлення про прийняття на роботу;
- 3) повідомити територіальні органи Державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу за спеціальною формою.



На перший погляд, скасування обов'язкової реєстрації трудового договору з роботодавцем – фізичною особою дещо спростило процедуру укладення трудових відносин із працівниками. Крім того, виходячи з мети законодавця, новий порядок укладення трудового договору повинен був сприяти економії часу роботодавця для здійснення необхідних заходів щодо належного оформлення трудових відносин із найманим працівником.

Однак на практиці складається зовсім інша ситуація. В попередній редакції статті 24-1 КЗпП, яка діяла до 01.01.2015 р. передбачалося, що у разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою остання повинна у тижневий строк із моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості.

Таким чином, передбачалось, що фактичний допуск працівника до роботи здійснюється після укладення у письмовій формі трудового договору.

Щодо діючого порядку укладення трудового договору, то як вбачається з положень постанов Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» [4], дата наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника відрізняються. Оскільки дата наказу про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника не співпадають, відповідно між ними повинен існувати певний часовий проміжок між датою прийняття працівника, датою початку роботи, коли буде здійснене таке повідомлення органів Державної фіскальної служби.

Фактично між датою укладення трудового договору з працівником та моментом його фактичного допуску до роботи з урахуванням часу, який необхідний для повідомлення органів Державної фіскальної служби, повинно пройти не менш, як три дні. Проте в окремих випадках необхідним для роботодавця є негайне залучення працівника до роботи, наприклад, у разі відсутності працівника, який забезпечує роботу на безперервному виробництві. В такому разі роботодавець може зазнати істотної матеріальної шкоди.

Крім того, згідно з абзацом 5 частини 8 статті 9 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [2] періодом, за який платнику єдиного внеску подають звітність до органу доходів і зборів (звітним періодом), є календарний місяць. Та роботодавець зобов'язаний до звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у вигляді заповнення таблиці 5 додатка 4 до Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого наказом Міністерства доходів і зборів України від 09.09.2013 р. № 454 (далі – Порядок), подати відомо-

сті щодо прийняття на роботу та звільнення працівників. Заповнена таблиця подається у складі обов'язкової звітності за календарний місяць до територіальних органів фіскальної служби за основним місцем обліку платника з зазначенням трудових відносин із прийнятими працівниками. Отже, фактично, роботодавець двічі повідомляє органи Державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу.

На нашу думку, такий підхід є не зовсім виправданим та спричиняє ряд незручностей як для роботодавця, так і для самого працівника. Тому, вважаємо, доцільніше здійснювати повідомлення територіальних органів Державної фіскальної служби лише шляхом заповнення таблиці 5 додатка 4 Порядку у складі обов'язкової звітності за календарний місяць, в якому виникли трудові відносини, а фактичний допуск працівника до роботи здійснювати лише після укладення трудового договору у письмовій формі та видання роботодавцем наказу (розпорядження) і вручення його працівникові.

Також варто звернути увагу, що наказ Міністерства праці України «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» № 58 від 29.07.1993 р. [5] залишений законодавцем без уваги під час прийняття Закону, і все ще є чинним.

Пункт 2.21-1 Інструкції повторює норми попередньої редакції статті 24-1 КЗпП, яка діяла до 01.01.2015 р., про необхідність реєстрації трудових договорів в органах служби зайнятості. Формально за Інструкцією трудові договори в органах служби зайнятості все ще підлягають реєстрації, хоча логічно припустити, що це саме той випадок, коли застарілий підзаконний нормативний акт ще не приведено у відповідність зі змінами поточного законодавства.

Тому можна припустити, що в майбутньому буде скасовано обов'язкове засвідчення органами державної служби зайнятості відомостей про роботу у трудовій книжці у разі укладення трудових відносин між працівником і фізичною особою.

У той же час, на нашу думку, реєстрація трудового договору сприяє занесенню відомостей про роботу до трудової книжки, яка є основним документом про трудову діяльність працівника. Крім цього, надзвичайно важливою є та обставина, що переважна більшість роботодавців – фізичних осіб, не мають достатніх правових знань та не завжди поінформовані щодо порядку укладення трудового договору за чинним трудовим законодавством, а тому працівник, з яким укладається трудовий договір, потребує посиленого правового захисту. Тому на працівників державної служби зайнятості при внесенні відомостей про роботу до трудової книжки слід покласти також обов'язок перевірки змісту трудового договору щодо відповідності його чинному трудовому законодавству та законодавству про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Оскільки процедура заповнення трудової книжки фактично не була змінена, тому записи про прийом на роботу у роботодавця – фі-



зичної особи та про звільнення працівника, як і раніше, потребують затвердження у службі зайнятості та скріплення її печаткою.

Висновки з даного дослідження. Таким чином, враховуючи переваги та недоліки процедури укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою у відповідності до вимог чинного законодавства, вважаємо за доцільне з урахуванням проблем, які виникають на практиці, внести такі зміни до КЗпП.

Частина 3 статті 24 КЗпП викласти у такій редакції: «Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу.

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 здійснюється шляхом заповнення відповідної таблиці звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за звітний період, у якому виникли трудові відносини.

При укладенні трудового договору з фізичною особою роботодавець зобов'язаний протягом п'яти днів із дня укладення трудового договору надати до державної служби зайня-

тості трудовий договір для перевірки його змісту щодо відповідності чинному трудовому законодавству та законодавству про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також трудову книжку працівника для засвідчення органами державної служби зайнятості відомостей про роботу».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., затв. Законом Української РСР № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2–3. – Ст. 11.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28.12.2014 р. № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
4. Про порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу : постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 50. – Ст. 1612.
5. Про затвердження інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ № 58 від 29.07.93 р. : із змінами, внесеними згідно з наказом Мінпраці № 29 від 26.03.96; наказом Міністерства праці та соціальної політики № 259 від 08.06.2001, № 266 від 24.09.2003; наказом Міністерства соціальної політики № 748 від 08.11.2013 // Управління освітою. – 2014. – Жовтень (№ 18). – С. 13–24.

УДК 349.3

СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ : ТЕОРЕТИКО– ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Леонтьєва Л.В., к. ю. н.,
доцент кафедри економічної теорії та права
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

У статті розглянуті поняття, правова природа та особливості соціального страхування як інституту права соціального забезпечення. Наведено декілька дефініцій «соціального страхування». Проведений аналіз законодавчих та нормативних актів стосовно права соціального забезпечення.

Ключові слова: соціальне страхування, особисте страхування, соціальне забезпечення, соціальний ризик, закони України.

В статье рассмотрены понятие, правовая природа и особенности социального страхования как института права социального обеспечения. Определено несколько дефиниций «социального страхования». Проведен анализ законодательных и нормативных актов относительно права социального обеспечения.

Ключевые слова: социальное страхование, личное страхование, социальное обеспечение, социальный риск, законы Украины.

Leontieva L.V. SOCIAL INSURANCE IN UKRAINE THEORETIC LEGAL ASPECTS

In the article concept, legal nature and characteristics of social insurance institute providing social right. There are some definitions of social insurance. The analysis of legislative and regulatory actions concerning providing of social right.

Key words: social security, personal insurance, social software, social risk, laws of Ukraine.

Постановка проблеми. Становлення України як правової держави з соціально орієнтованою ринковою економікою створило об'єктивні передумови та постала нагальна проблема системного реформування державної системи соціального забезпечення

населення та розвитку системи соціального страхування як найважливішої організаційно-правової форми соціального забезпечення за умов ринкових перетворень у суспільстві. Формування в Україні соціально орієнтованої моделі ринкової економіки, розбудова її