

*Римар Б. А.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З РОБОТОДАВЦЯМИ – ФІЗИЧНИМИ ОСОБАМИ

Анотація. Статтю присвячено дослідженню умов, що визначають порядок укладення трудового договору між роботодавцями – фізичними особами та найманими працівниками з урахуванням останніх змін у трудовому законодавстві України, виявленню особливостей правового регулювання праці таких працівників.

Ключові слова: порядок укладення, трудовий договір, правове регулювання, роботодавець, найманий працівник, відповідальність.

Постановка проблеми. Конституційний принцип свободи праці втілюється в трудовому праві в основному його джерелі – трудовому договорі. Свобода праці, у тому числі право на працю, яку кожний вільно обирає або на яку вільно погоджується, дозволяє будь-якій фізичній особі на підставі добровільного вибору місця й роду роботи в умовах ринку праці за досягнення угоди з роботодавцем укласти з ним трудовий договір і вступити в трудове праввідношення. Свобода праці передбачає також можливість роботодавця, яким може бути як юридична, так і фізична особа, укладати трудові договори з найманими працівниками.

З розвитком ринкової економіки, збільшенням міграційного руху трудових ресурсів усе більшого поширення набувають випадки використання найманої праці саме фізичними особами з метою особистого побутового обслуговування та ведення домашнього господарства, результатом яких є прийняття на роботу працівника та укладення з ним трудового договору.

Однак використання цього різновиду найманої праці фізичними особами-роботодавцями досить часто супроводжується порушенням прав найманих працівників: з ними не укладаються трудові договори, за них не здійснюються відрахування до пенсійного фонду та інших органів соціального страхування, порушуються право на відпочинок та їх особисті права тощо. Окрім того, працівники, які працюють у роботодавця – фізичної особи (найчастіше така робота виконується в домашньому господарстві) несуть ризик нанесення шкоди майну роботодавця. У свою чергу роботодавці – фізичні особи, які наймають працівників, несуть ризик у частині збереження приватної інформації, яка стає відомою працівнику.

Незважаючи на наявність у науці трудового права достатньої кількості досліджень із приводу регулювання трудових відносин між роботодавцем – фізичною особою та найманим працівником, прийняті останнім часом зміни в трудовому законодавстві України, хоча й спрямовані на легалізацію таких відносин та захист прав працівників і роботодавців, викликають багато дискусій і проблем у застосуванні певних норм. Особливої актуальності вказане питання набуває за умови перспективного прийняття нового Трудового кодексу України.

Аналіз останніх досліджень. Питання, пов'язані з регламентацією трудових відносин між роботодавцями – фізичними особами та працівниками, які працюють у них за трудовим договором, перебували в центрі уваги таких учених, як Н.В. Васильченко, С.В. Вишневецька, В.Г. Гавриленко, Л.П. Грузінова,

О.М. Гуляев, Т.А. Занфірова, І.Я. Кисельов, Т.М. Кириченко, О.О. Коваленко, В.Г. Короткін, Ю.А. Кучіна, Т.Ю. Коршунова, А.Х. Котова-Смоленська, І.В. Лагутіна, Є.М. Машукова, О.П. Мітющин, А.Я. Бартків, О.С. Некрасов та інші.

Мета статті полягає в дослідженні особливостей порядку укладення трудового договору між роботодавцем – фізичною особою та найманим працівником з огляду на останні зміни в трудовому законодавстві України, виявленні особливостей правового регулювання праці таких працівників.

Виклад основного матеріалу. Трудові праввідносини між працівником і роботодавцем – фізичною особою мають свою специфіку, що відрізняє їх від трудових праввідносин між працівником та організацією, тобто юридичною особою. Особливістю трудових праввідносин і трудового договору з роботодавцем – фізичною особою є те, що наймачем-роботодавцем виступає фізична особа. При цьому вона може бути як підприємцем без створення юридичної особи, так і окремим громадянином, який не займається підприємницькою діяльністю.

На думку більшості науковців у сфері трудового права, характерність цих праввідносин полягає в такому:

- 1) обов'язкове оформлення працівника на роботу;
- 2) обов'язкове ведення трудових книжок;
- 3) диспозитивність режиму робочого часу;
- 4) особливий порядок зміни істотних умов трудового договору;
- 5) особливі форми й способи захисту трудових прав працівників;
- 6) відсутність права роботодавця на локальну правотворчість.

Доцільною є також пропозиція А.Я. Бартків щодо захисту приватної інформації. Так, якщо роботодавець – фізична особа не бажає оприлюднювати чи розголошувати певну інформацію, він може запропонувати укласти з працівником так званий Договір про нерозголошення, який прямо не регламентується чинним законодавством, проте щодо нього не існує жодних заборон [1]. Вважаємо, що така норма позитивно вплине на механізм захисту персональних даних роботодавця – фізичної особи та його приватної інформації.

Заслуговує на увагу також пропозиція згаданого вченого щодо можливості укладення колективного договору. Дійсно, укладення колективних трудових договорів прямо не передбачається чинним законодавством про працю, проте з огляду на правову природу такого договору укладення договорів між працівниками й роботодавцем – фізичною особою видається можливим та позитивно позначиться на рівні захисту трудових прав таких працівників.

Правове регулювання відносин, що виникають між найманим працівником і роботодавцем – фізичною особою, відбувається окремими нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Законом України «Про зайнятість населення», Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про відпустки», Наказом Міністерства праці і соціальної по-

літики України від 08.06.2001 р. № 260 тощо. Для вирішення завдань, спрямованих на легалізацію праці та захист прав працівників, що укладають трудові договори з роботодавцями – фізичними особами, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 р. № 77-VIII, що набрав чинності 01.01.2015 р., було внесено зміни до нормативно-правових актів, у тому числі до Кодексу законів про працю України. Так, з нього вилучили ст. 24-1, яка передбачала реєстрацію трудового договору, укладеного між працівником і роботодавцем – фізичною особою в тижневий строк у державній службі зайнятості. Таким чином, було відмінено обов'язок роботодавця – фізичної особи реєструвати трудовий договір. Частина 3 ст. 24 виклали в такій редакції: «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 й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України». Інакше кажучи, без такого повідомлення роботодавцеві заборонено допускати до роботи працівника.

З уведенням в дію такої норми виникли проблеми в її практичному застосуванні не лише в роботодавців – фізичних осіб, а й у юридичних осіб. Функцію реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування покладено на Державну фіскальну службу України (далі – ДФСУ) відповідно до п. 1 Положення про Державну фіскальну службу України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.05.2014 р. № 236. Порядок повідомлення податківців про прийняття на роботу працівників та саму форму такого повідомлення має встановити Кабінет Міністрів України. Однак ні порядку, ні форми такого повідомлення Кабінет Міністрів України не затвердив. Інакше кажучи, порядок повідомлення про укладення трудового договору між працівниками та роботодавцями – фізичними особами є законодавчо неврегульованим і спричиняє багато труднощів у суб'єктів трудових правовідносин, адже не зрозуміло, яким чином роботодавець має сповіщати ДФСУ.

Відповідно до листа-роз'яснення Державної фіскальної служби України «Про організацію роботи» від 29.01.2015 р. № 2627/7/99-99-17-03-01-17 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, до прийняття відповідного порядку вважається «повідомленням», яке подається в складі обов'язкової звітності за календарний місяць до територіальних органів фіскальної служби за основним місцем обліку платника із зазначенням трудових відносин із прийнятими працівниками. Однак при цьому виникає питання, яким чином сповіщати органи ДФСУ роботодавцем – фізичним особам, які не займаються підприємницькою діяльністю. Деякі фахівці для уникнення неприємностей із ДФСУ та формального виконання норм закону радять повідомляти про укладений трудовий договір шляхом відправлення рекомендованого листа з описом вкладення, а в самому листі вказувати необхідну інформацію в довільній формі. Однак такий стан справ призводить до зловживань із боку роботодавців, адже більшість роботодавців – фізичних осіб просто не повідомляють органи ДФСУ про укладення трудового договору, мотиву-

ючи це відсутністю законодавчо встановленого порядку такого повідомлення.

Особливістю трудового договору з фізичною особою є також те, що п. 6 ч. 1 ст. 24 КЗпП України прямо вказує, що дотримання письмової форми трудового договору з роботодавцем – фізичною особою є обов'язковим. Це пояснюється тим, що працівник потребує посиленого правового захисту.

У літературі висловлено думку, що трудовий договір із фізичною особою укладається на невизначений строк [2, с. 211]. Проте з огляду на вимоги ст. 23 КЗпП України вказаний трудовий договір може укладатися також на певний строк. Практика укладення таких трудових договорів свідчить про те, що вони здебільшого укладаються на певний строк, а це певною мірою суперечить вимогам норми ч. 2 ст. 23 КЗпП України, яка встановлює випадки, коли трудовий договір укладається на певний строк. Отже, необхідно дотримуватися вимог зазначеної норми, невиконання яких є підставою для визнання умови трудового договору про строк недійсною. Відтак трудовий договір із роботодавцем – фізичною особою може бути як безстроковим, так і строковим.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 р. № 260 було затверджено форму й порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю [3]. Хоча цей наказ не втратив чинність, незважаючи на те, що саму реєстрацію трудового договору з фізичною особою, як уже зазначалося, відмінено, сьогодні більшість фізичних осіб-підприємців під час укладення трудового договору продовжують використовувати форму, затверджену згаданим наказом. Зокрема, у ньому повинні зазначатися певні реквізити сторін трудового договору, термін його чинності, характеристики робіт, які має виконувати працівник, із зазначенням професії й кваліфікації працівника відповідно до вимог тарифно-кваліфікаційних довідників, рівня норм чи нормованих завдань із посиланням на їх розробників, якості виконання робіт, конкретний режим роботи працівників, рівень заробітної плати та інші умови праці. Визначаючи конкретні умови договору, сторони зобов'язуються керуватися чинним законодавством, оскільки умови, що погіршують становище працівника порівняно із законодавством України про працю, є ненадійними.

Серед таких умов виокремлюються насамперед мінімальні державні гарантії з оплати праці, тривалості робочого часу та часу відпочинку. У договорі потрібно визначити не лише конкретну тривалість робочого часу, а й час початку та закінчення роботи, можливість поділу робочого часу на частини, запровадження підсумкового обліку робочого часу. У договорі мають знайти відображення питання надання щорічних відпусток, а саме їх тривалість, період надання, можливість перенесення на інший строк чи заміни частини щорічної відпустки грошовою компенсацією. У разі потреби зазначаються також інші види відпусток, на які працівник має право за Законом України «Про відпустки».

У договорі зазначаються зобов'язання фізичної особи щодо організації працівникові робочого місця, забезпечення його спеціальним одягом, засобами індивідуального захисту, нормативними інструкціями з питань охорони праці та зобов'язання працівника дотримуватися цих інструкцій.

Обов'язковим елементом трудового договору, відповідно до законодавства, є поширення на працівників гарантій за рахунок коштів фондів загальнообов'язкового страхування та коштів роботодавця про деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування, зокрема, у разі тимчасової непрацездатності, нещасного випадку на виробництві, на випадок безробіття тощо.

Невиконання фізичною особою умов трудового договору дає право працівникові у визначений ним строк розірвати укладений трудовий договір за власним бажанням відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України. При цьому фізична особа зобов'язана виплатити працівникові вихідну допомогу в розмірі тримісячного середнього заробітку.

У формі трудового договору, затвердженій Міністерством праці та соціальної політики України, не врегульовано питання припинення трудового договору. Очевидно, що в цьому випадку можна керуватися нормою п. 7 договору, у якому вказано, що сторони, вирішуючи питання, не передбачені цим договором, керуються загальними нормами законодавства про працю України. Тобто, вирішуючи питання, пов'язані з припиненням такого договору, необхідно керуватися нормами відповідних статей КЗпП України.

Розглянуті вище зміни внесено до КЗпП України з метою легалізації праці, тому слід сказати, що на виконання цієї норми покликані нові положення щодо судових спорів із причин неоформлення трудових відносин з особою, яка фактично працює. Зокрема, ст. 232 КЗпП України «Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах» 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 ст. 235 КЗпП України, згідно з якою під час винесення рішення 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, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування й виплату такому працівникові заробітної плати в розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності в регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб і суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Легалізація праці є одним із завдань, які пропонується вирішувати шляхом посилення відповідальності за порушення законодавства про працю. З 01.01.2015 р. значно збільшено розміри штрафів для роботодавців – фізичних осіб, які займаються підприємницькою діяльністю. Так, відповідно до ст. 265 КЗпП України юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в таких випадках:

– фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування й сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної

заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (на сьогодні – 36540,00 грн), за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (на сьогодні – 3654,00 грн);

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (на сьогодні – 12180,00 грн), за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог трудового законодавства – у розмірі мінімальної заробітної плати.

Таким чином, законодавець не лише визначив перелік порушень і збільшив розміри штрафів, а й конкретизував осіб, які нести будуть відповідальність.

Висновки. Таким чином, законодавство, яке регулює трудовий договір із роботодавцем – фізичною особою, потребує вдосконалення в напрямі пристосування такого трудового договору до потреб практики, а також посилення гарантій захисту прав найманих працівників.

Література:

1. Бартків А.Я. Особливості правового регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.Я. Братків ; Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля – Луганськ, 2012. – 19 с.
2. Трудове право України / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К., 2000. – 218 с.
3. Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю : Наказ Міністерства праці та соціальної політики від 08.06.2001 р. № 260 // Праця і зарплата. – 2001. – № 27. – С. 12–14.

Рымарь Б. А. Особенности заключения трудового договора с работодателями – физическими лицами

Аннотация. Статья посвящена исследованию условий, которые определяют порядок заключения трудового договора между работодателем – физическим лицом и наемным работником с учетом последних изменений в трудовом законодательстве Украины, выявлению особенностей правового регулирования труда таких работников.

Ключевые слова: порядок заключения, трудовой договор, правовое регулирование, работодатель, наемный работник, ответственность.

Rymar B. Characteristics of the employment contract with employers – individuals

Summary. The article investigates the conditions that govern the employment contract between the employer-natural person and an employee, with the latest changes in labor legislation of Ukraine, identify the characteristics of legal regulation of labor of such workers.

Key words: order of detention, employment contract, legal regulation, employer, employee, responsibility.