

Кучма О. Л.,

доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ОКРЕМІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ОСІБ, ЯКІ ВИКОНУЮТЬ РОБОТИ ЧИ НАДАЮТЬ ПОСЛУГИ НА ПІДСТАВІ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ

Анотація. У статті розглядаються проблемні аспекти механізму реалізації соціального забезпечення Виконавця за настання соціальних випадків тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Ключові слова: соціальне страхування, цивільно-правовий договір, нещасний випадок, тимчасова втрата працездатності, професійне захворювання.

Постановка проблеми. Законом України від 03.10.2017 року № 2148 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» [1] внесено зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон) [2], зокрема в частині кола осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку та з огляду на тимчасову втрату працездатності, а саме: до осіб, які підлягають вищезазначеним видам страхування долучили і осіб, які виконують роботи чи надають послуги на підставі цивільно-правового договору (далі – Виконавці).

Питання соціального страхування досліджували: В.В. Андріїв, В.М. Андріїв, М.І. Боднарук, М.І. Іншин, О.В. Москаленко, О.В. Тищенко, В.І. Щербина та інші вчені. Проте постійне реформування законодавства у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування зумовлює потребу в нових наукових дослідженнях в означеній царині.

Мега статті – висвітлити проблемні аспекти механізму реалізації соціального забезпечення Виконавця за настання соціальних випадків тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. На відміну від страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, у страхування від тимчасової втрати працездатності одним із чинників, який впливає на розмір страхової виплати, є страховий стаж, його тривалість. Тому варто з'ясувати, на підставі яких документів та за який період обчислювати страховий стаж Виконавця для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Відповідно до частини 2 статті 21 Закону страховий стаж обчислюється за даними персоналізованого обліку відомостей про застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а за періоди до його запровадження – у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше [2].

Згідно із частиною 4 статті 21 Закону до страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору (контракту) до набрання чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням», а також

періоди, починаючи з 1 січня 2016 року, протягом яких особа не підлягала страхуванню за цим Законом, але нею або роботодавцем за неї сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [2].

Для обрахунку страхового стажу працівників використовується форма ОК-7, яка містить дані персоналізованого обліку відомостей про застраховану особу.

Відповідно до частини 1 статті 21 Закону страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем або нею страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок, крім випадків, передбачених абзацом 2 цієї частини [2].

Виконавець підлягає страхуванню з огляду на тимчасову втрату працездатності з 11.10.2017 року.

Період з 01.01.2016 року до 10.10.2017 року Виконавцю буде зараховано до страхового стажу за умови сплати за нього єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на законодавчо визначених умовах і цей період може бути підтверджено як формою ОК-7, так і формою ОК-5.

Період з 18.01.2001 року по 01.01.2016 року не може бути зарахований Виконавцю до страхового стажу, якщо він у цей період тільки виконував роботи чи надавав послуги за цивільно-правовим договором, і сплата ЄСВ у цьому періоді за іншими видами соціального страхування, наприклад, загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, не є підставою зараховувати час у цьому періоді до страхового стажу для обчислення допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Період трудової діяльності до 18.01.2001 року може бути обчислений за даними трудової книжки.

Важливим і не вирішеним на сьогодні є питання щодо обрахунку періодів виконання робіт чи надання послуг, якщо Замовник оплачує результат, який підтверджується актом виконаних робіт, а не кількістю часу, витраченого Виконавцем (іншими особами, залученими Виконавцем) для виконання робіт чи надання послуг.

Відповідно до цивільного законодавства Замовник і Виконавець можуть укласти договори на виконання робіт чи надання послуг.

Відповідно до статті 837 Цивільного кодексу України за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу [3].

Згідно із статтею 901 Цивільного кодексу України за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати

послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором [3].

Цивільно-правовий договір визначає підставу для оплати – акт виконаних робіт чи наданих послуг. Виконавець здійснює діяльність на свій страх і ризик у час, зручний для нього (зокрема, і перебуваючи на лікарняному, наприклад, здійснив переклад тексту та надіслав його електронною поштою Замовнику, або страховий агент уклав договори страхування в період тимчасової непрацездатності).

Таким чином, робота за цивільно-правовим договором буде виконана в повному обсязі і підлягатиме оплаті в повному обсязі.

Водночас, якщо в період дії цивільно-правового договору Виконавець перебував на лікарняному, то, враховуючи те, що Виконавець є застрахованим від тимчасової втрати працездатності, він матиме право і на допомогу по тимчасовій непрацездатності, що в підсумку приведе до отримання коштів, які в сукупності перевищать ціну цивільно-правового договору.

Така ситуація суперечить суті допомоги по тимчасовій непрацездатності, адже вона повинна компенсувати неотриманий доход. Для найманого працівника – це заробітна плата, яка нараховується за відпрацьований час. На найманих працівників ведуться таблиці обліку робочого часу. Цивільно-правовий договір, на відміну від трудового договору, не містить умови про робочий час, час відпочинку, вихідні, святкові, неробочі дні, підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, робочого місця тощо. Відповідно до Кодексу законів про працю України працівник має виконувати роботу особисто. Цивільне законодавство не зобов'язує Виконавця тільки особисто виконувати взяті на себе зобов'язання за цивільно-правовим договором, він має можливість для виконання договору залучати і інших осіб, але залишається бути відповідальним перед Замовником за результат.

Щодо страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності Виконавця, то також виникає питання щодо порядку розслідування нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання Виконавця.

Відповідно до частини 3 статті 36 Закону підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами [2].

Згідно із статтею 1 Закону нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть [2].

Виконавець не є працівником і не виконує трудових обов'язків (працівник – учасник трудових правовідносин).

Також відповідно до абзацу 3 частини 2 статті 16 Закону застрахована особа, якою є і Виконавець, зобов'язана знати та виконувати вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються застрахованого, а також додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором, контрактом) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації [2].

Зобов'язання сторін цивільних правовідносин регулюється цивільно-правовим договором та цивільним законодавством. Локальні документи Компанії у сфері трудових відносин не поширюють свою дію на цивільні правовідносини. На Виконавця не поширюється режим роботи підприємства, відсутні початок та закінчення роботи, надурочні роботи, вихідні, святкові та неробочі дні, відпустка та інші чинники, які враховуються при визначенні обставин, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, і складається акт за формою Н-1.

Різна правова природа трудового договору та цивільно-правового договору зумовлює необхідність врахування відмінностей у принципах трудового права, права соціального забезпечення та цивільного права при реформуванні положень діючого законодавства.

Право регулює різні за змістом суспільні відносини, які мають свою специфіку, свої характерні риси, відзначаються якісною своєрідністю. Звідси виникає необхідність розподілу норм права на окремі галузі, розташування їх у певному порядку. Поділ на галузі – це один з найважливіших видів класифікації норм права, що має винятково важливе практичне значення. Розрізнення галузей створює реальну основу для глибокого і повного засвоєння права, опанування ним як інструментом врегулювання суспільних відносин, створення найбільш сприятливих умов налагодження сучасних цивілізованих людських взаємин [4, с. 55].

Д.М. Азмі стверджує, що обґрунтування наявності галузі норм права повинно створюватися, виходячи із сукупності таких факторів, як: зміст дії права; переважні основні начала права і (або) законодавства; переважні інтереси осіб правового спілкування і принципи їх поведінки; ціль правового впливу; метод правової регламентації; видовий «набір» юридичних джерел права; склад учасників сектора правового спілкування; конвенційність сприйняття; функції правового регулювання; соціальна значимість суспільних відносин і правових норм, які їх представляють; наявні в конкретно-історичному правовому бутті традиції; необхідність у самостійному вивченні і дослідженні юридичних приписів про соціальну взаємодію того чи іншого спрямування [5, с. 11].

Проблеми виокремлення галузі права існують, оскільки система права загалом настільки єдина і її елементи тісно між собою пов'язані, що не доводиться стверджувати про ідеальні розмежування галузей права, які не мали б спільних елементів [6, с. 304].

Вислів «самостійна галузь» є певною мірою абстрактним, своєрідною догматичною моделлю, яка дозволяє, насамперед, досягти виконання теоретичних завдань – зрозуміти складність та певним чином пізнати внутрішню побудову системи права, здійснити систематизацію правового матеріалу для його вивчення, викладання тощо. Проте у сфері правозастосування казати про існування дійсно самостійних галузей права навряд чи можливо. З огляду на це, логічно зробити висновок, що система права скоріше є комплексним, а не галузевим утворенням, яка має своїм завданням окреслення, передусім, зовнішніх меж права [7, с. 14].

Повної та абсолютної автономії жодної галузі бути не може. Право – це єдина нерозривна матерія. Безумовно, воно має певні більш яскраво виражені компоненти, але, водночас, вони не можуть бути відокремлені від усієї матерії [8, с. 8-9].

Ю.М. Риженко наголошує на основній проблемі сучасного стану системи права і системи законодавства в Україні, яка

складається з того, що система законодавства «пішла» вперед, дедалі більше і більше розгалужуючи мережу нормативних актів, що регулюють нові суспільні відносини, а «відставання» системи права набуло хронічного характеру. Функціонування і розвиток систем законодавства та права не можуть відбуватися окремо один від одного, зокрема: з одного боку, будь-які теоретичні розробки в галузі диференціації системи права повинні мати за мету вдосконалення системи законодавства; з іншого боку, формування системи законодавства повинно спиратися на теорію, особливо це важливо для систематизації законодавства [9, с. 86].

Висновки. Враховуючи вищезазначене, слід констатувати, що зміни до законодавства, які вже набрали чинності, не можуть працювати без механізму реалізації, оскільки діючі норми, які передбачають порядок реалізації соціального забезпечення в означеній сфері, не розраховані на учасників цивільних правовідносин.

Законодавець надав Кабінету Міністрів України три місяці для приведення його нормативно-правових актів у відповідність із Законом та забезпечити перегляд і приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із Законом. Важливо, щоб під час підготовки підзаконних нормативно-правових актів були враховані керівні засади трьох галузей права: права соціального забезпечення, трудового права та цивільного права.

Також доцільно, щоб такого змісту зміни набирали чинності одночасно з підзаконними актами. Це унеможливило б ситуації, коли соціальний випадок вже настав, але сторони правовідносин не в змозі його врегулювати через відсутність правового механізму.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій : Закон України : від 03.10.2017 р. №2148-VIII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-19/page714#n714>.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України : від 23.09.1999 р. № 1105-XIV : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.

3. Цивільний кодекс України : Закон України : від 16.01.2003 р. № 435-IV : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/main/435-15>.
4. Марчук В.М. Основні поняття та категорії права : навч. посіб. / В.М. Марчук, Л.В. Ніколаєва – К. : Істина, 2001. – 144 с.
5. Азми Д. М. Структура системы права: понимание, значение, срезы / Д.М. Азми // Академический юридический журнал. – 2010. – № 1(39). – С. 9–12.
6. Кучма О.Л. Проблеми теорії та нормативно-правового регулювання соціального страхування в Україні : монографія / О.Л. Кучма. – К. : Освіта України, 2016. – 416 с.
7. Мельник Р.С. До питання пошуку нових вихідних позицій розуміння категорії «система права» / Р.С. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2011. – № 1. – С. 8–15.
8. Лук'янець Д. М. Про структуру системи права / Д.М. Лук'янець [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_KPD/Lukianets_14.pdf.
9. Риженко Ю.М. Деякі аспекти розвитку системи права та системи законодавства / Ю.М. Риженко // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 1. – С.84–87.

Кучма О. Л. Отдельные аспекты социального страхования лиц, которые выполняют работы или оказывают услуги на основании гражданско-правового договора

Аннотация. В статье рассматриваются проблемные аспекты механизма реализации социального обеспечения Исполнителя при наступлении социальных случаев временной потери трудоспособности, несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Ключевые слова: социальное страхование, гражданско-правовой договор, несчастный случай, временная потеря трудоспособности, профессиональное заболевание.

Kuchma O. Separate aspects of social security of persons that execute works or render services on the basis of civil legal agreement

Summary. In the article problem aspects are examined in the mechanism of realization of public welfare of Performer at the offensive of social cases of temporal loss of capacity, industrial accident and professional disease.

Key words: social security, civil legal agreement, accident, temporal loss of capacity, professional disease.