

Виплата доходів найманим працівникам: альтернативні варіанти економії коштів для роботодавців

Розширена анотація

Приховування від оподаткування доходів, виплачуваних роботодавцями зайнятим у них працівникам, неофіційне працевлаштування працівників, підміна трудових договорів цивільно-правовими договорами обертаються втратами для держави, окремих фізичних осіб, суспільства в цілому. Дана проблема протягом тривалого часу лишається актуальною та до кінця не розв'язаною в нашій країні, що вимагає додаткових досліджень, пошуку ефективних шляхів виходу із ситуації, яка складається.

Основною метою статті є аналіз найбільш розповсюджених варіантів, до яких вдаються роботодавці з метою економії на обов'язкових платежах до бюджету та цільових фондів при здійсненні нарахування та виплати доходів найманим працівникам; визначення наслідків реалізації таких схем для суб'єктів підприємницької діяльності та задіяних у них працівників; характеристика законних способів збереження роботодавцями своїх коштів.

Офіційне працевлаштування працівників та виплата їм винагороди за виконану роботу відповідно до норм Кодексу законів про працю України й досі лишається складною для «переварювання» темою для працедавців як юридичних, так і фізичних осіб-підприємців. Основна причина цього полягає у визначених чинним законодавством правилах обкладання заробітної плати та інших прирівняних до неї виплат, нараховуваних найманим працівникам, податками та іншими обов'язковими платежами. Співвідношення між заробітною платою до виплати працівникові й обов'язковими платежами з заробітної плати становить (для базового випадку) 66 % : 34 %.

Виходом з такої ситуації, на думку роботодавців, є приховування факту працевлаштування працівників. Останнім часом, однак, роботодавці частіше вдаються до іншого, більш безпечного варіанту економії своїх коштів, забезпечуючи працевлаштування працівників з виплатою їм офіційного доходу на рівні, близькому до мінімальної заробітної плати, та доплатою у конверті решти суми (за домовленістю). Можливим є також варіант із працевлаштуванням працівників на неповний робочий день при фактичному цілоденному виконанні ними своєї роботи.

Зазначені маніпуляції де-факто обертаються погіршенням поточного й майбутнього рівня державного соціального захисту працівників недобросовісного роботодавця, а відповідно до останніх змін у законодавстві (з 2017 р.) загрожують ще й суттєвими санкціями щодо нього.

Наступним варіантом економії коштів для роботодавця є використання у роботі цивільно-правових договорів. Сама по собі ця практика є цілком законною. Недобросовісні роботодавці підмінюють, однак, трудові договори цивільно-правовими договорами. Очевидні вигоди роботодавця за такого підходу обертаються повною відсутністю будь-якого соціального захисту фізичних осіб, які виконують роботи (надають послуги). Укладання роботодавцями замість трудових договорів угод про співпрацю з підприємцями-платниками єдиного податку третьої групи також може принести реальну економію таким суб'єктам господарювання.

Замість використовувати подібні незаконні схеми економії коштів роботодавцям доцільно було б розглянути можливі варіанти скорочення своїх витрат, але у межах чинного правового поля. Йдеться про економію, яку забезпечує використання суб'єктами господарювання праці найманих працівників – осіб з інвалідністю; виплата працівникам, задіяним у роботодавців, доходів, здійснення на їх користь інших виплат, які не підпадають під оподаткування, автоматизацію та механізацію праці з вивільненням частини персоналу.

За результатами проведеного дослідження зроблено такі висновки:

1. Офіційне працевлаштування працівників та виплата їм винагороди за виконану роботу й надалі лишається складною для «переварювання» темою для працедавців через наявне податкове навантаження на фонд заробітної плати.

2. Основні способи, до яких вдаються суб'єкти підприємницької діяльності для отримання податкової економії: приховування фактів працевлаштування працівників; працевлаштування працівників з виплатою їм офіційного доходу на рівні, близькому до мінімальної заробітної плати, й доплатою у конверті решти суми (за домовленістю); працевлаштування працівників на неповний робочий день при фактичному цілоденному виконанні ними своєї роботи;

підміна трудових договорів з працівниками цивільно-правовими та договорами про співпрацю з підприємцями-платниками єдиного податку третьої групи.

3. Повне чи часткове приховування роботодавцем доходів зайнятих у нього працівників обертається погіршенням поточного й майбутнього рівня їх державного соціального захисту та загрожує суттєвими санкціями самому роботодавцеві, найсуворіша з яких – штраф у 30-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, за кожного непрацевлаштованого працівника.

4. Прискіпливе, ретельне вивчення суб'єктами підприємницької діяльності можливих варіантів економії власних коштів та їх впровадження у практику з одночасною відмовою від використання конвертних виплат заробітної плати обернеться вигодою для економічного суб'єкта, діяльність якого потрапить у правове, безризикове поле, його працівників, держави, суспільства в цілому.

Повний текст статті див. за посиланням:

<http://sb-keip.kpi.ua/article/view/187465/198169>